



Université Abderrahmane Mira de Béjaïa
Faculté des Sciences Economiques, des Sciences Commerciales et des Sciences de
Gestion
Département des Sciences de Gestion

Mémoire de fin d'étude

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Science de Gestion

Option : Management Economique des Territoires et Entrepreneuriat

Thème

***Le rôle des PME dans la création de l'emploi et
développement local***

« Cas la wilaya de Béjaïa »

Présenté par :

1/BOURIHANE Salima

2/ MESSAOUDI Riad

Sous la direction de :

D^R. Chabi tayeb

Devant le jury composé de :

- ✓ **Président :BOUDECHE Souad**
- ✓ **Examineur 1 : Ms. AZZI RAFIK**
- ✓ **Examineur 2 : Mme. TARAKI Dalila**
- ✓ **Rapporteur : D^R.Chabi tayeb**

Juin 2015

Remerciements

Tout d'abord nous remercions Dieu le tout puissant d'avoir guidé nos pas vers les portes du savoir tout en illuminant notre chemin et nous avoir donné suffisamment de courage et de patience pour réaliser ce travail.

Nous adressons nos vifs et sincères remerciements à tous ceux qui ont apportés une contribution de près ou de loin, pour la réalisation de ce travail.

Nous tenons également à remercier plus particulièrement notre encadreur **M^r : CHABI TAYEB** pour son soutien et son orientation.

Nos remerciements vont également aux membres du jury pour avoir accepté d'évaluer notre travail.

Dédicace

Dédicace

Je Dédie ce modeste travail :

J'adresse ma plus profonde gratitude à mes chères parents et plus particulièrement à ma très chère mère qui ma soutenu tout au long de mon existence et c'est avec émotion que je leurs exprime toute mon affection, mon admiration et mes profonds respects, je leur témoigne une grande reconnaissance et un profond respect.

A mon frère: Aziz

A ma sœur: Akila

A mes tentes et mes oncles

*A tout mes cousins et mes cousines surtout : Nassima, Karima,
Kamel*

*A tout mes amis proches : Malek, Halim,
Sabrina, Samir, Abdelfattah, Momuh, Lamine*

*A tous ceux qui ont marqué leurs existences dans ma vie et
que mon
Stylo n'a pas cité*

Dédicace

Je Dédie ce modeste travail :

*Plus particulièrement à mes très chers parents
qui ont été toujours à mes côtés tout au long
de mon parcours d'études, et qui m'ont
soutenu financièrement et moralement, je leur
témoigne une grande reconnaissance et un
profond respect.*

A mes frères et mes sœurs

*A mes chers amis (E) :Mounia ,Kahina
,Adnane, Nabil.*

*A tous ceux qui ont marqué leurs existences
dans ma vie et que mon stylo n'a pas cité.*

salima

Introduction générale :	1
Chapitre 1 : typologies sur les PME	4
Introduction :	4
Section 01 : La présentation des PME	5
• La définition de la PME.....	5
• Les caractéristiques et stratégies de la PME.....	6
• Les théories de PME.....	8
• La place et le rôle de la PME en économie.....	18
Section 02 : Les PME en Algérie	20
• Genèse et développement de la PME algériennes.....	20
• Définition de la PME algérienne.....	22
• Les caractéristiques de la PME algérienne.....	23
Conclusion	25
Chapitre 02 : la PME et la création de l'emploi et développement local	26
Introduction :	26
Section 01 : La PME et création d'emploi	27
• Généralité sur les concepts « emploi et chômage ».....	27
• Les politiques d'emploi en Algérie.....	34
• Impact des PME sur la création de l'emploi.....	41
Section 02 : La PME et développement local	43
• Généralités sur le concept « développement local ».....	43
- les objectifs de développement local.....	45

- les acteurs de développement local.....	46
• Les caractéristiques de développement local.....	47
• L'impact des PME sur le développement local.....	49
Conclusion.....	52
Chapitre 03 : Le rôle des PME dans la création de l'emploi et développement local « cas wilaya de Bejaia ».....	53
Introduction :.....	53
Section 01 : l'état des lieux sur la PME de la wilaya de Bejaia.....	54
• présentation de la wilaya de Bejaia.....	54
• L'état des lieux de la PME de la wilaya de Bejaia.....	57
• Population et l'emploi de Bejaia.....	66
Section 02 : Analyse des résultats de l'enquête.....	75
• Présentation de l'enquête de recherche.....	75
• Analyse et interprétation de l'échantillon de résultat.....	80
Conclusion.....	94
Conclusion générale.....	95
Bibliographie.....	97
Annexe.....	100

Liste des abréviations

ANDI : Agence Nationale de Développement des Investissements.

ANDEM : Agence Nationale de Gestion du Microcrédits.

ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de jeune.

CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

CNI : Caisse Nationale d'Investissement.

DL : Développement Local.

DPAT : Direction de Planification et de l'Aménagement du territoire.

DPME : Direction de la Petite et Moyenne Entreprise.

EPE : Entreprise Publique Economique.

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique.

PED : Pays En Développement.

PME : Petite et Moyenne Entreprise.

PMI : Petite et Moyenne Industrie.

R&D : Recherche et Développement.

RGPH : Recensement Général de la population et de l'Habitat.

TPE : Très Petite Entreprise.

UE : Union Européenne.

ONS : l'Office National des statistiques.

BIT : bureau international du travail.

PEJ : Le programme d'emploi des jeunes.

DIPJ : Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes.

ESIL : emplois salariés d'initiative locale.

IAIG : L'indemnité d'activité d'intérêt général.

TUP-HIMO: Les travaux d'utilités publiques à haute intensité de main d'œuvre

CPE : Le contrat de pré emploi.

DC : Le développement communautaire.

CRE : Les centres de recherche d'emploi.

CATI : Les centres d'aide au travail indépendant.

AED : L'aide aux entreprises en difficulté.

ADS : l'agence de développement social.

Introduction générale

Depuis le début des années soixante-dix, l'une des plus importantes mutations qui a marqué la sphère de l'économie à l'échelle mondiale est l'émergence des PME. De ce fait, l'entreprise de petite dimension a connu une évolution très élevée et elle a succédé à un foudroyant qui a éclipsé les apports de la grande entreprise considérée jusque-là comme le pilier d'une économie moderne. Le monde découvre la petite entreprise en tant qu'agent économique et de créateurs de la richesse, et facteur de compétitivité sur le marché mondial. La plupart des entreprises, aussi bien des pays développés que des pays en voie de développement, la plupart sont des PME. Ces entreprises sont une source essentielle d'emplois, de valeur ajoutée et de devises.

La recherche sur les origines de la PME, a obligé les chercheurs à revenir à l'histoire; celle-ci montre que la PME existait depuis la nuit des temps sous les formes et appellations différentes. Mais son statut actuel n'est acquis que depuis une quarantaine d'années. En effet, les performances spectaculaires réalisées par des milliers de petites entreprises au sein des districts industriels particulièrement italiens ont attiré l'attention des chercheurs qui se sont penchés sur leurs caractéristiques pouvant expliquer les performances réalisées. Leurs conclusions plaident en faveur de ces petites structures qui jouissent de multiples vertus : dynamique, flexibilité, réactivité, adaptation, résistance, ces conclusions ont été vite prises en compte pour promouvoir les PME et d'en faire un instrument de développement.

Désormais, la PME connaît un rôle important dans la vie socio-économique des nations; ce rôle est particulièrement visible dans la création de l'emploi et dans le développement local. En effet, les PME créent en moyenne 60% des emplois dans l'économie mondiale avec un taux supérieur à celui des grandes entreprises.

Devant l'essoufflement du modèle de développement centralisé. On assiste à un regain d'intérêt pour le développement local qui s'impose comme modèle alternatif notamment dans un pays comme l'Algérie où « la raréfaction des ressources financières et la crise multiforme que connaît le pays, rendent nécessaire la considération avec une attention particulière des ressources et des potentialités locales, seules aptes à générer un nouvel essor de développement économique »¹.

¹ TAHAR.H, pourquoi une typologie des collectivités locale, in typologie des collectivités locales, revue CENEAP, 5 nov. 1996, Alger, p54.

Choix de thème :

Nous portons l'intérêt de mener une recherche sur le rôle des PME dans la création d'emploi et développement local en Algérie, précisément dans la wilaya de Bejaia, dont les raisons sont diverses. Parmi cette dernière on peut citer :

- Le choix de notre sujet est lié à l'importance des PME, sont en train de prendre au niveau national, et en particulier, dans la wilaya de Bejaia donc, notre étude vise à éclaircir le fonctionnement des PME dans les réseaux des relations (professionnelles e personnelles).
- La volonté d'approfondir nos connaissances sur les PME, pour faire réussir dans la création de notre propre entreprise, en conformité, avec nos études universitaires.
- L'actualité du thème et son rôle dans le système socio-économique d'un pays, les PME ont une place très importante, quel que soit en création d'emploi ou développement local.

Problématique :

Pour bien comprendre la contribution des PME sur la création de l'emploi et de développement local. De façon générale, on admit que les PME sont pourvoyeuses, notre ambition dans le cadre de cette étude est d'essayer d'apporter quelques éléments de réponse à la question centrale suivante :

« Les PME contribuent-elle à la création d'emploi et du développement local dans la wilaya de Bejaia ? »

Pour répondre à la question posée dans la problématique, nous émettons les

Hypothèses ci-dessous :

H1- les PME de la wilaya de Bejaia contribuent à la création d'emploi.

H2- la PME participe au développement local.

Plan de travail :

Pour mieux répondre à ce problème, nous avons adopté la méthodologie d'approche suivante : nous avons fait une recherche bibliographie qui nous a permis de cerner notre travail.

Nous avons ensuite, fait une enquête de terrain en élaborant un questionnaire regroupant une série de question relative à notre étude.

Notre travail se compose en trois chapitres :

Dans le premier chapitre consacré à la Généralités sur les PME, ensuite le deuxième chapitre-t-on s'attache au rôle des PME dans la création d'emploi et développement local, en fin le troisième chapitre concerne l'analyse des résultats de notre enquête de terrain consistant à dresser un état des lieux sur les PME,

Chapitre N°01 :
Typologie sur les PME

Introduction :

La création d'une entreprise et développement des entreprises existantes sont autant d'éléments qui jouent un rôle important dans l'économie. A cet égard les PME constituent une partie importante du secteur d'activité, elles représentent le moteur de renouvellement de tissu économique en termes de création d'emploi, de richesse et de développement local.

Pour bien comprendre tout ce qui concerne sur les PME, nous allons repartir ce chapitre en deux sections. Dans la première section on s'attache sur la présentation des PME en générale, en suite dans la deuxième section on a concentré sur les PME en Algérie.

Section 01 : présentation des PME

Pour comprendre le concept de (PME), on essaiera dans cette section de donner des généralités sur ce dernier : les définitions, les caractéristiques, les stratégies et ces différentes théories.

1- Définition de la PME :

Se définissent comme des entreprises indépendantes qui comptent un nombre de salariés limité. Ce nombre varie selon les systèmes statistiques nationaux. Le plafond le plus fréquent est de 250 salarié. Notamment dans l'Union européenne.

Cependant, certains pays fixent la limite à 200 salariés et les Etats Unis quant à eux considèrent que les PME comprennent toute les Entreprises de moins de 500 salariés.

Les petites entreprises sont généralement celles qui emploient moins de 50 salariés, et les micros entreprises en compte au maximum dix, parfois cinq. On les définit également par leurs actifs financiers : dans l'union européenne¹, les PME sont celles dont le chiffre d'affaire annuel ne dépasse pas 50 million euro dont le total bilan ne n'excède pas 43 million d'euro, elle distingue la micro, la petite et la moyenne entreprise. Comme elle est présenté dans le tableau suivant :

Tableau 01 : définition d'union européenne des PME

Catégorie d'entreprise	Effectif	Chiffre d'affaire	Total du Bilan
Moyenne	< 250	<50 millions d'Euros	<43 millions d'Euros
Petite	< 50	<10 millions d'Euros	<10 millions d'Euros
Micro	< 10	< 2 millions d'Euros	< 2 millions d'Euros

Source : la recommandation du 6 mai 2003 de l'Union Européenne.

Aux USA², le Bureau of Labor statistiques définit la PME comme une entreprise employant moins de 500 salariés.

¹ EUROSTAT : définition des PME.

² 2eme conférence de l'OCDE des ministères en charge des PME juin 2004.

De sa part, l'Algérie, qui a adopté la Charte de Bologne³ sur la PME en juin 2000, définit les différentes catégories de PME comme suit : « la moyenne entreprise est définie comme une entreprise employant de 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires est compris entre 200 millions et 2 milliards de Dinars ou dont le total du bilan est compris entre 100 et 500 millions de Dinars. La petite entreprise est définie comme une entreprise employant de 10 à 49 personnes et dont le chiffre d'affaire annuel n'excède pas 100 millions de Dinars. La très petite entreprise (TPE) ou micro entreprise, y est définie comme une entreprise employant de 1 à 9 employés et réalisant un chiffre annuel inférieur à 20 millions ou dont le total du bilan n'excède pas 10 millions de Dinars »⁴.

2- les Caractéristiques et stratégies de la PME :

2-1- les Caractéristique de PME :

On peut regrouper les caractéristiques de la PME en distinguant ses forces de ses faiblesses.

2-1-1 Les forces de la PME :

- La PME présente une structure simple et flexible qui lui permet de s'adapter aux nouvelles modifications de son environnement ; leur organisation particulière entraîne de faibles coûts, ce qui peut lui donner un avantage concurrentiel par rapport à la grande entreprise.
- Les niveaux hiérarchiques sont souvent réduits ce qui lui permet de bien contrôler les processus et aussi de prendre les décisions d'une manière plus rapide pour régler les problèmes liés à l'activité. L'information circule d'une manière plus efficace même si elle revêt un caractère informel.
- Proximité entre le patron de l'entreprise et ses employés, ce qui rend le climat interne plus favorable, et la relation souple et plus claire.
- Forte proximité des acteurs dans un réseau régional.
- Dans les PME, les salariés peuvent être plus motivés que dans une grande entreprise.
- En effet, ils peuvent se sentir plus impliqués dans la pérennité de la PME car cette dernière n'offre pas toutes les possibilités d'une GE en cas de licenciement

³ L'Algérie a adopté la charte de Bologne sur la PME en juin 2000.

⁴ EUROSTAT : définition des PME

(reclassement, indemnité de licenciement par exemple). De plus, la taille de la PME permet aux salariés d'être plus souvent associés à la prise de décisions.

A côté de ses points de forces, la PME présente également des points de faiblesse.

2-1-2- Les faiblesses de la PME :

L'une des principales faiblesses de la PME est liée à sa taille ; sa petite taille constitue un problème dans certains contextes une entrave à son développement. Cette entrave se présente comme suit :

- La concurrence imposée par les grandes entreprises, conduit la PME à mettre en place une veille pour maintenir sa position dans son secteur d'activité ; certes le fait que la PME soit en veille envers cette concurrence est bénéfique sur le plan économique de la PME, mais cette veille est coûteuse pour la PME sur le plan interne.
- Sur l'aspect financier de l'entreprise, la PME rencontre des problèmes liés à son développement ; en effet les banques sont souvent réticentes à accorder des crédits quand la PME n'est pas adossée de grand groupe.
- En ce qui concerne les activités financières de l'entreprise, plusieurs études tendent à montrer que les caractéristiques traditionnelles (spécificités) des PME sont sensibles aux modes de financement. L'ouverture du capital soit par capital-risque, soit lors d'une introduction sur le second marché tend à réduire les spécificités des PME, Entre l'indépendance financière totale ou l'entrepreneur autofinance tous ces investissements et la dépendance financière totale ou devient la filiale d'un groupe et la voie de conséquence est exclue du monde des PME, il demeure plusieurs situations intermédiaires ou les caractéristiques spécifiques de la PME s'atténuent plus ou moins fortement. Dans une optique restrictive, on considérera que le modèle PME est un modèle d'indépendance financière.

Le cas du capital-risque est particulier car s'adresse plus spécifiquement à certaines PME, notamment celles de haute technologie à fort potentiel de croissance, qu'on appellera ici simplement Start-up, on distingue habituellement plusieurs stades, qui correspondent chacun à un degré de risque différent et appellent des financements spécifiques :

- ✓ La phase de recherche et développement, pour les Start-up de la recherche d'un Laboratoire public ou d'un grand groupe, pendant laquelle la société n'est souvent pas encore constituée.

- ✓ La phase d'amorçage, qui doit mobiliser des capitaux pour financer l'étude de faisabilité et l'élaboration du business plan.
- ✓ La phase de création, qui doit financer les dépenses immatérielles (salaires de Chercheurs, frais de publicité par exemple) ainsi que le développement et l'industrialisation des premiers produits, qui nécessite nombreuses années dans les domaines technologiques lancement de l'exploitation.
- ✓ La phase d'expansion, qui débute lorsque l'entreprise atteint le point mort, et termine lorsqu'elle a atteint un niveau de rentabilité suffisant pour assurer sa pérennité.

Ainsi, la PME doit s'appuyer sur ces forces et limiter l'impact de ces faiblesses déterminer la mieux adaptée à son activité et à sa position dans l'environnement économique.

2-2- les stratégies de la PME :

Généralement deux stratégies sont adoptées par les PME : spécialisation et impartition :

2-2-1- spécialisation :

Il s'agit pour la PME de ne fabriquer qu'un seul type de produit. La PME base sa stratégie sur la recherche d'une niche. Elle vise à donner à l'entreprise un avantage concurrentiel qui porte sur le prix et/ou sur une différenciation perçue comme unique par une cible restreinte. La PME adopte une stratégie de spécialisation (appelée également stratégie de focalisation) quand elle ne souhaite pas dépasser une certaine taille ou qu'elle ne dispose pas de moyens suffisant pour ouvrir tout le marché. Une telle stratégie aboutit à la création d'un avantage concurrentiel dans la mesure où la présence sur le segment permet de mieux répondre à la demande en termes de prix ou de différenciation. L'avantage de la focalisation est supérieur à celui qu'aurait permis une présence sur plusieurs segments. De plus, les couts supportés sont inférieurs à ceux engendrés par un non focalisation.

Toutefois, pour limiter les risques dus à cette spécialisation et assurer la pérennité, d'autres opérations stratégiques s'offrent à la PME, fondée sur la concentration et sur la coopération.

2-2-2 - l'impartition :

La coopération entre entreprises est un phénomène récent qui s'est fortement développé au cours des deux dernières décennies. Les mutations de l'environnement (dérèglementation des marchés, division internationale du travail, pression de la concurrence) ont conduit les entreprises à coopérer pour assurer leur avenir lorsque ce n'est pas leur survie.

La relation de coopération peuvent prendre la forme d'alliances ou de partenariats .les objectifs qui poussent les entreprises à s'allier avec partenaires des qualifiés sont liés à l'entreprise elle-même et aux marchés cette forme de coopération permet aux MPE de rester juridiquement indépendante mais de se développer sur une niche particulière et/ou a international. Elle est également une nouvelle manière de résister aux GE.

Dans un système de plus en plus important, les PME sont obligées de réfléchir à moyen et long terme. Face aux groupes, il semble que les meilleures stratégies possibles soient stratégie de spécialisation qui leur permet de devenir indispensable et ainsi envisager un développement international, stratégie de regroupement pour proposer des offres communes aux donneurs d'ordres.il faut comme pour les grands groupes viser «l'excellence » car la mondialisation concerne toutes les entreprises.

3- Les principales théories des PME :

3-1- La théorie de la spécificité :

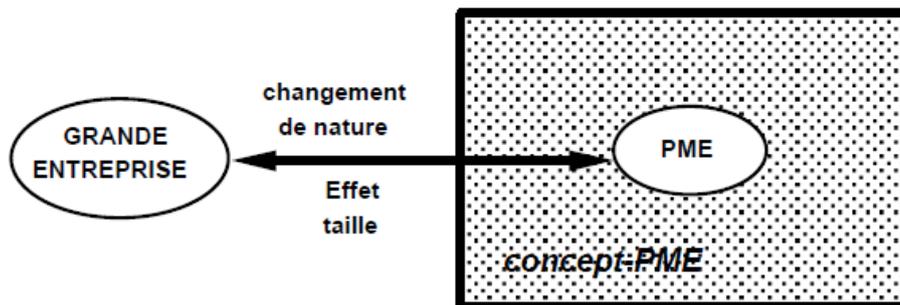
Ce n'est qu'à la fin des années 70, que les recherches sur les PME prennent un nouvel essor, du fait que plusieurs auteurs ne la considèrent pas comme une miniature d'une grande entreprise. De même ils cherchent à donner une définition fondée sur des critères propres et spécifiques à la PME : la PME est spécifique⁵. Par ailleurs, l'étude de la spécificité des PME ne peut se faire qu'à partir d'études comparatives entre les petites, moyennes et grandes entreprises, autrement dit la notion de la spécificité est fondée sur les écarts et les différences qui peuvent exister entre les petites et les grandes entreprises, tel que les structures organisationnelles, les comportements stratégiques et les performances économiques et financières. Ainsi selon Penrose, dès 1959 «La croissance a fondamentalement modifié les fonctions de direction et la structure administrative de base ce qui entraîne une modification profonde de la nature de l'organisme lui-même. Les différences de structure administrative entre les très petites entreprises et les très grandes entreprises sont

⁵ M.MARCHESNAY: "is small so beautiful?" Revue d'économie- industrielle n°19;1er trimestre 1982, p.110.

si importantes qu'à bien des égards, plus difficile de concevoir que les deux espèces appartiennent au même genre »⁶.

En ce sens, la PME est un objet de recherche relatif à la grande entreprise et l'affirmation de sa spécificité est relative à ce que la distingue de la grande entreprise. Sous l'hypothèse que l'effet de taille engendre des modifications de nature, on peut déduire que la PME est spécifique.

Schéma n°01 : Le courant de la spécificité



Source : Leclerc (1990).

De même le critère de taille sert d'avantage à opérer des découpages de l'appareil productif, qu'à définir des catégories homogènes d'entreprises, cependant cette notion de taille n'est pas perçue de la même façon, autrement dit la signification quantitative de la petite taille diffère d'un pays à un autre, ce qui est une argumentation de l'inexistence d'une définition uniforme et universelle de la petite entreprise, mais comme l'a souligné (Hertz,1982) , « si l'on accepte que la petite entreprise est un concept et pas simplement une entreprise miniature ,alors il devient possible d'en donner une définition uniforme. Un concept doit-être défini de façon universelle. Sans définition uniforme de l'objet-PME, aucune comparaison ne peut être faite».⁷

Évolution de la pensée permet de passer de la « reconnaissance à la connaissance des PME »⁸. Dès lors, la tâche n'est plus de découvrir mais de définir ce nouvel objet de recherche .Il s'agit de définir un profil-type de la PME en insistant sur les points communs qui caractérise ce «nouveau monde» scientifique. Ce nouveau objet de recherche est appelé «

⁶ PENROSE E.T, the theory of the growth of the firm, Oxford, Basic Blackwell, 1959.p.23.

⁷ HERTZ, L. (1982), In search of a small business definition ; an exploration of the small-business definitions of U.S, the U.K., Israel and the People's Republic of China, Washington, University Press of America, 454p.

⁸ GUILHON B., MARCHESNAY M., « Présentation du nouveau développement en économie industrielle », Numéro spécial de la Revue d'économie industrielle, n°67,1994.p.11.

idéal -type »⁹ et la « quête de ce dernier repose sur une idée simple : la recherche en PME ne pourra progresser que le jour où la plupart des chercheurs se mettront d'accord sur une définition unitaire et universelle de phénomène-PME »

Les chercheurs en PME se contentent d'établir un échantillon général de cette catégorie d'entreprise, afin qu'ils puissent faire référence au corpus théorique de la recherche en PME. Ceci est simple dans le cas où il repose sur des présupposés qui sont vérifiées, le passage du concept de petite taille au concept PME n'est pas automatique. De même deux erreurs peuvent être commises lors de cette étape ; la première consiste à accepter à tort l'hypothèse de la spécificité de la PME auprès d'entreprises qui malgré leurs petites tailles ne le sont pas.

La deuxième est de rejeter le concept PME des entreprises sous prétexte qu'elles sont de grande taille. Or, comme l'ont montré Bournois et Pellegrin (1994)¹⁰, une entreprise de petite taille peut conserver les caractéristiques opérationnelles propres au concept de PME. La portée du concept PME est à la fois plus large et plus étroite. De même, comme le note Léo (1987)¹¹ : « il n'est sans doute pas exact de considérer la PMI comme un modèle d'entreprise systématiquement opposable à la grande entreprise. La frontière entre les deux est floue et difficile à fixer ; tout ce que l'on peut observer sur les PMI n'est pas fait en dehors de l'influence des grandes entreprises qui ont leur part de responsabilité dans ce que sont les PMI aujourd'hui (liens de complémentarités, transfert de technologie, sous-traitance ...). Mais surtout cette opposition PMI – grande entreprise, révélatrice à certains points de vue, n'est plus féconde dès que l'on approfondit l'analyse : ce qui domine l'univers des PMI c'est l'hétérogénéité ».

Dans ces conditions la thèse de la spécificité qui intègre l'homogénéité des PME, s'accommode mal de l'extrême hétérogénéité qui semble caractériser le monde de ces entreprises.

⁹ JULIEN P.A., MARCHESNAY M., « Des procédures aux processus stratégique dans les PME », dans NOEL A., (sous la direction de), perspectives en management stratégique, Tome1 :1992/1993, Éditions Economica, Paris, 1992.p.114.

¹⁰ BOURNOIS, F et C. PELLEGRIN (1994), "De la PMI à la grande entreprise internationalisée : un cas de conservation des principales caractéristiques organisationnelles de la PMI originelle", Actes de la 39^e Conférence Mondiale de l'ICSB, "Les PME/PMI et leur contribution au développement régional et international", 27-29 juin, Strasbourg, p. 49-53

¹¹ LEO, P.Y. (1987), "Les milieux régionaux de PMI : une approche statistique et régionalisée des choix stratégiques des PMI à partir de l'EAE", Revue d'Economie Régionale et Urbaine, n°3, p. 423-437

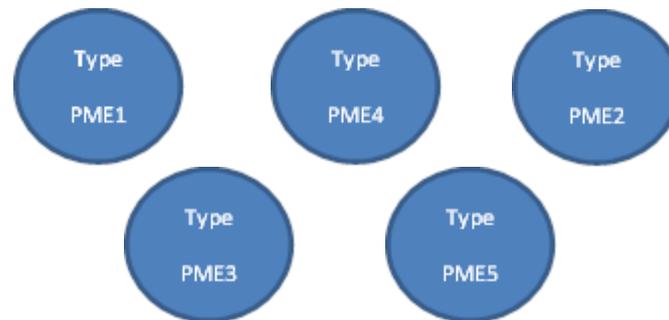
3-2-La théorie de la diversité :

Les PME sont souvent considérés comme un bloc homogène, ceci est valable que comparativement aux grandes entreprises. Cependant il est difficile, voire impossible de les considérer de tel, lorsque on s'intéresse uniquement aux entreprises de petites tailles. Du fait de la diversité du champ des PME (PME –Champ), aucune généralisation est possible et tout est alors affaire de contexte.

Si le courant de la spécificité considère que « plus la taille de l'entreprise est petite, plus cette dernière est spécifique », il ne s'agit que d'une tendance. Or, comme le note March, 1994 : « tout essai de description des tendances de gestion, même s'il est valide en moyenne, ne décrit de façon adéquate aucune situation de gestion particulière »¹². De même la PME n'est pas une catégorie homogène mais une appellation commode qui désigne une réalité multiple susceptible de se différencier par l'activité, par la forme de propriété, par les stratégies adoptées, par le mode de gestion... En ce sens, une approche de contingence est indispensable, comme le souligne Julien, 1994 « on sait qu'il est difficile de parler d'une théorie des PME lorsque celles-ci sont extrêmement hétérogènes... on ne peut donc échapper à une approche de contingence », ainsi comme l'ont cité Bayad et Nebnhaus, 1994 « contrairement aux grandes entreprises, pour les PME il est difficile de mettre en évidence les invariants de gestion ».

A cet effet, l'approche de contingence intègre tous les facteurs qui peuvent exercer une influence sur la nature de l'organisation. Dans ce sens l'approche de contingence constitue une démarche descriptive des pratiques au sein de la PME, son intervention est donc limitée aux conseils en entreprise et non pas en l'élaboration d'un cadre de référence général propre à cette catégorie d'entreprise. Du fait de la multiplicité des cas que cette approche arrive à décrire, ce modèle illustre les excès de l'approche contingente. En effet ce qu'il gagne en descriptive, il le perd en clarté.

¹² MARCH, J.G. (1994), "Tout essai de description des tendances de la gestion ne décrit de façon adéquate aucune situation de gestion particulière", Revue Française de Gestion, n°100, p. 22-24.

Schéma n° 02 : Le courant de la diversité

Source : (Léo, 1987).

Par ailleurs le courant de la diversité présente les caractéristiques inverses de celui de la spécificité :

- parce que les échantillons sont construits exclusivement à partir d'entreprises de faible dimension, le courant de la diversité présente une forte autonomie de recherche par rapport aux travaux sur la grande entreprise. Il ne s'agit plus de comparer la petite entreprise à la grande mais d'évaluer, dans l'absolu, la diversité de ce monde particulier.
- cependant, la multiplicité des types établis ne permet pas de faire émerger un cadre général, soit parce qu'il y en a plusieurs (approche typologique) soit parce qu'il y en a une infinité (approche contingente). Les résultats obtenus présentent donc un faible degré de généralisation.

La distinction qui peut être faite entre le courant de la spécificité et celui de la diversité réside dans le fait que la première est fondé sur « la recherche sur la PME » et la seconde s'appuie sur la « recherche dans la PME »¹³, en effet les chercheurs dans un souci de généralisation inhérente à l'esprit scientifique fait « d'une recherche dans une PME, une recherche sur la PME », autrement dit passer du statut de champ à celui d'objet.

¹³ BAYAD M., MAHE DE BOISLANDELLE H., NEBENHAUS D., SARNIN P., « Paradoxe et spécificités des problématiques de gestion des ressources humaines en petites et moyennes entreprises », Gestion 2000, n°1,1995.

3-3-La théorie de la synthèse (1980-1990) :

Le courant de la synthèse est le premier résultat d'une conciliation entre les deux précédents courants de pensées (y compris, le courant de la spécificité et celui de la diversité), qui a pour objectif de concilier la diversité dans l'universalité de la spécificité de la PME.

Cette prise de conscience de la nécessité d'intégrer la diversité aux travaux de la spécificité prend un réel essor à la fin des années 80. La particularité de ce courant est de considérer que la spécificité du concept PME est modulable, autrement dit les PME sont plus au moins spécifiques, c'est-à-dire que ces caractéristiques spécifiques ne sont pas figées mais élastiques.

Au début des années 90, plusieurs auteurs développent cette idée, tel que les travaux de Julien, 1994 dans PME : bilan et perspectives, dont il propose une typologie sur continuum qui peut s'apparenter à une sorte de polymorphisme de la spécificité de la PME qui est présenté comme suite sur le schéma ci-dessous (typologie sur continuum)¹⁴.

¹⁴ JULIEN P.A., les PME : bilan et perspectives, Edition Économica, paris, 1994-a. p.51.

entreprises ayant plus ou moins des caractéristiques intermédiaires »¹⁵, dans ce cas, ce continuum donne une appréciation de l'évolution des entreprises selon leurs dimensions, de la toute petite à la très grande taille. Il s'agit d'une modélisation de l'effet-taille.

D'autre part, on peut utiliser cette schématisation pour y avoir une évolution à l'intérieur du concept PME. A la fin de son énumération, Julien rajoute : «ces caractéristiques peuvent être vues sur un continuum, du moins au plus ». Dans ce cas, l'ensemble des PME se situent à l'intérieur du cadre tout en sachant que les caractéristiques traditionnelles se situent vers la gauche tout en admettant que certaines PME peuvent présenter pour certaines dimensions un positionnement plus marqué vers la droite. Ces différences étant dues justement à la grande hétérogénéité des PME. Cette interprétation permet alors de combiner les spécificités et les diversités des PME.

3-4- Le courant de la dénaturation (1990)

L'approche de la dénaturation repose sur l'idée que la PME est spécifique mais admet également qu'une entreprise de petite taille puisse de plus correspondre à la conception classique de la PME tel qu'elle est décrite par la littérature. En effet, cerner les limites de la spécificité de la PME, c'est admettre que dans certains cas des entreprises sortent du cadre de paradigme de la spécificité, bien qu'elle soit de petite dimension. Dans ce sens, le courant de la dénaturation cherche à répondre à la question suivante : dans quelles conditions peut-on accepter la thèse de la spécificité et à partir de quel moment ce concept n'est-il plus valide ? Autrement dit, qu'elle est la taille critique que peut prendre une PME, qui au-delà de ce seuil n'est plus considéré comme telle ?

A cet effet, ce courant de pensée prend en considération les caractéristiques propres de la PME, tel que (évolution de son environnement, contrôle externe, ouverture du capital ...) qui peuvent provoquer un changement de concept PME.

Les tenants de cette approche partent de l'idée que, pour que l'objet-PME puisse être un véritable objet de recherche, il faut, non seulement le définir, mais aussi en fixer les limites. Il convient donc d'adopter une démarche contingente de la spécificité. Ainsi O.TORRES souligne que :

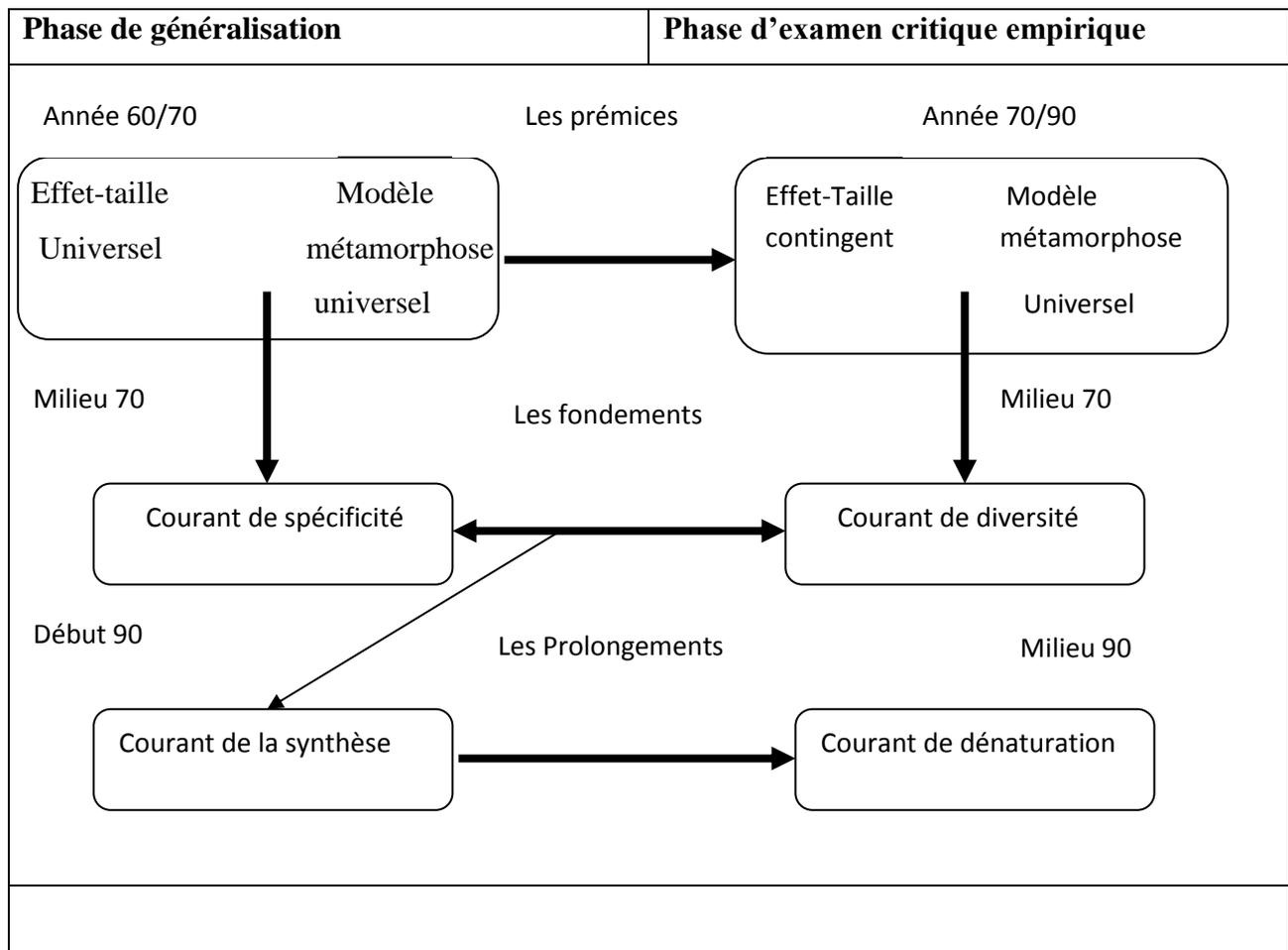
¹⁵ Julien p. A. op.cit., p.57.

«L'approche de la dénaturation que nous préconisons est une démarche qui s'attache davantage à cerner les limites du cadre de validité et/ou du champ d'application du modèle théorique de la PME qu'à le valider»¹⁶.

En définitive, cette approche sert d'une part, à proposer une reformulation de la spécificité de la PME, après avoir identifié des types contre nature (réfutation empirique), d'autre part, à expliquer pourquoi la PME, placée dans un tel contexte n'est plus conforme au modèle général (réfutation logique).

En résumé, chaque courant contribue à fournir aux courants suivants les éléments de base pour faire progresser l'état des connaissances de la PME. Le schéma ci-dessus illustre tous les courants, travaux antérieurs qui constituent très souvent des acquis ou les bases sur lesquels les courants successifs sont fondés.

¹⁶ O. TORRES : le management stratégique en PME : entre spécificité et dénaturation, p10.

Schéma n° 04 : Evolution de la recherche en PME.

Source : O. Torres : *Vingt-cinq ans de recherche en PME : une discipline entre Courants et contre-courant*, p.21.

4- La Place et le rôle de la PME dans l'économie :

Aujourd'hui, les PME jouent un rôle incontestable dans la structuration de l'économie d'un pays. Leur importance en tant que facteur de stabilité économique et de cohésion sociale est de plus en plus reconnue ; avec leur contribution à l'emploi, à l'innovation et au dynamisme économique, les PME renforcent l'économie et apportent plus de souplesse. Dans chaque pays, on remarque qu'il existe un lien solide et indéniable entre l'emploi et l'existence des PME.

La réalité des PME dans les pays en développement et en transition montre que ces dernières occupent une place primordiale dans l'économie, à titre d'exemple, en France¹⁷, les PME participent à hauteur de 54% de la valeur ajoutée créée au niveau national. Longtemps

¹⁷ Nathalie DUFFAL, Isabelle DUVAL : LA STRATEGIE DES PME, janvier 2005.

délaissées par l'opinion publique, elles font actuellement d'un regain d'intérêt pour les raisons suivantes :

- Les grandes entreprises étaient considérées comme l'élément moteur de la croissance.
- Les PME ont montré une capacité d'adaptation plus grande que les grandes entreprises dans les périodes de crise.

section2 : les PME en Algérie

Les PME algériennes sont caractérisées par un développement important et rapide dans un cadre encore en transformation, passent par deux étapes d'évolutions, la première est la période de l'économie centralisée et la deuxième est celle de l'économie du marché.

1- Genèse et développement de la PME algériennes :

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

La période 1963-1982 :

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

- Le premier code d'investissement 1963¹⁸ n'a pas eu grand impact sur le développement des PME.
- le seconde code d'investissement de 1966, prévoyait le monopole d'Etat sur les secteurs stratégiques de l'économie, cependant la PME algérienne a marqué réellement son démarrage à partir du ;
 - Premier plan quadriennal (1970-1973)¹⁹
 - Deuxième plan quadriennal (1974-1978)²⁰

D'une manière générale, durant toute la période 1963 à 1981 « il n'y a donc pas eu de politique claire à l'égard du secteur privé, celui-ci n'a pu connaître qu'un certain développement en marge des plans nationaux, il était freiné par le discours politique d'une Algérie sociale qui lui était de plus en plus hostile »²¹.

¹⁸ Premier code d'investissement été promulgué pour stabiliser l'investissement économique des perturbations qu'il a connues après l'Indépendance.

¹⁹ Ce plan avait prévu un programme spécial de développement des industries locales.

²⁰ Ce plan a été initié exclusivement pour le secteur public, dont les objectifs constituent à assurer un équilibre régional.

²¹ KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F) ; « Al 'ère de la mondialisation, la PME, peut-elle constituer un voie développement pour l'Algérie ? » ; projet de recherche, université de Bejaia, 2008, P 307.

La période 1982-1988 :

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

- la loi du 21/08/1982 qui a élargi les domaines d'activités et offre certaines avantages au secteur privé, malgré le plafonnement des crédits d'investissement²², à 30 millions du dinar.
- En 1983, l'Etat mis en place un office pour l'investissement privé(OSCIP), ce dernier est placé sous la tutelle du ministère de planification et l'aménagement du territoire. Grâce à cette loi plus 1000 projets ont été inscrits et près de 777 de PME ont été réalisées.

A partir de 1988 :

L'Algérie a connu à partir de 1988 une phase de transition vers l'économie de marché, et le désengagement dans la gestion des entreprises, en raison de l'incapacité du secteur public à s'adapter à la nouvelle conjoncture et d'améliorer les performances du système productif national. De ce fait, l'Etat a mis en place dans un nouveau cadre législatif et plusieurs réformes liées aux programmes de redressement économique, ou système juridique pour le développement de secteur privé et la promotion des petites et moyennes entreprises tels que le nouveau code d'investissement qui a été promulgué le 05/10/1993. Ce dernier a été mitigé ce qui a porté les autorités à le promulguer en 2001(l'ordonnance n°01/03 du20/08/2001 relative au développement de l'investissement), et loi d'orientation sur la promotion de la PME (loi n°01/18du 12/12/2001).Le contenu s'articule autour les éléments suivants²³ :

- Des mesures de facilitation administratives dans la phase de création de l'entreprise.
- La création d'un fonds de garantie des prêts accordés par les banques en faveur des PME.
- La création d'un conseil national de l'investissement (CNI) et la suppression de la distinction entre investissement public et investissement privés (CNES, 2002).

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

²² 30 millions de dinars pour la création de la (SARL, SPA), et 10 millions de dinars pour création des SNC.

²³ KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F). Op cité, P 312.

2- Définition de la PME en Algérie :

En Algérie, le développement de la population des PME a connu une expansion importante depuis 1995. Cette évolution est le résultat des mesures d'incitation et d'encadrement, en faveur de la promotion de l'investissement, prises par les pouvoirs publics dans le cadre des réformes économiques libérale. Cependant au-delà de l'expansion du tissu de la PME ainsi enregistrée, le concept PME en Algérie reste très flou en comparaison avec celui en vigueur dans les pays industrialisés.

Jusqu'à 2001, il n'existait pas une définition officielle de la PME en Algérie et l'Office National des statistiques (ONS) définissait la PME comme étant une entreprise de production de biens et services employant de 1 à 250 personnes. Au regard de cette définition, seul le critère effectif comptait .En décembre 2001, l'adoption de la loi d'orientation s'inspire de celle adopté par l'Union Européenne, l'Algérie a adopté la charte de Bologne de juin 2000sur la définition européenne des PME. La définition de la PME adoptée par l'Algérie est basée sur trois critères suivant : les effectifs, le chiffre d'affaires/ bilan annuel et l'indépendance de l'entreprise.

La PME, quel que soit son statut juridique , est définie comme étant une entreprise de production des biens et des services employant de 1 à250 personnes, dont le chiffre d'affaire annuel n'excède pas le 2 milliards de Dinars (DA), ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 500 millions de Dinars et qui respecte le critère de l'indépendance . Cette loi sur les PME distingue trois types d'entreprises :

- **la moyenne entreprise** : toute entreprise employant de 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel est compris entre 200 millions et 2 milliards de Dinars ou dont le total du bilan est entre 100 et 500 millions de Dinars.
- **La petite entreprise** : toute 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 n'excède pas 100 millions de Dinars.
- **La très petite entreprise (TPE)** : toute entreprise employant de 1 à 9 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 20 millions de Dinars ou dont le total du bilan n'excède 10 millions de Dinars.

Tableau n° 2 : les critères de définition de la PME Algérie.

Catégorie d'entreprise	Nombre d'employés	Chiffre d'affaires annuel en DA	Total du bilan en DA
Moyenne	50 à 250	200 millions à 20 milliards	100 à 500 millions
Petit	10 à 50	20 millions à 200millions	Inférieur de100millions
Très petit	01 à 09	Inférieur à 20millions	Inférieur de10millions

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

3- les caractéristiques de la PME algérienne :

La PME algérienne se singularise par certains traits :

- La concentration de PME privées se centralise dans la région du nord du pays avec 200 209 PME. Ce qui présente un taux de 59.67% du nombre total des PME qui est de 335 486 PME. La région des hauts plateaux se situe en deuxième position avec 1101814 PME, soit un taux de 30.30%. En troisième position il y a la région du sud et le grand sud avec environ 10,00% du total.
- Ainsi entre 1994 et 2002, ce secteur a enregistré la création de 80496 PME .En effet, ces entreprises occupent aujourd'hui, une place de plus en plus importante dans l'appareil production national, L'économie algérienne demeure marquée par un poids relativement faible des PME aujourd'hui constituent, par leur inventivité et leur réactivité, un des viviers les plus efficaces pour le développement de l'activité économique et de l'emploi, leur nombre reste modeste en Algérie. Depuis l'instauration de l'économie de marché l'existence de la PME n'est plus mise en cause ni idéologiquement, ni économiquement mais le poids de la culture, le rôle de l'Etat et traditions du secteur bancaire font que leur développement soit limité.
- En plus de ces problèmes liés à l'inadaptation de l'environnement aux besoins de l'entreprise, la PME algérienne se caractérise se caractérise aussi par certaines faiblesses structurelles et managériales. Ces dernières peuvent être résumées dans les points suivant :

- La PME algérienne est de faible taille, Les entreprises algériennes relèvent dans leur immense majorité de la micro entreprise comme on va voir dans l'annexe.
- Elle souffre d'un retard technologique, Pour diminuer les couts d'investissements, diverses PME optent pour du matériel et donc des technologies anciennes, ce qui les conduit à des conditions de production peu performantes et à des délais de réparation très élevés faute de pièce détachées.
- Elle rencontre des difficultés commerciales, la plupart des PME ont des difficultés pour écouler régulièrement leur production en particulier à l'exportation. La connaissance des circuits et des contraintes propres aux marchés extérieurs (régularité de livraison, respect des spécifications de qualité, organisation des acheminements), est insuffisante ; d'autre part, elles n'ont pas les moyens de prospection indispensables pour renouveler ou étendre leurs marchés ;
- La PME algérienne est financièrement fragile. Elle est généralement sous capacités et souvent endettée ;
- Elle est d'une faible capacité de management et sous-informatisée. Leur gestion est souvent de type familiale et dans bien des cas dépourvue de vision stratégique ;
- Elle se caractérise aussi par le manque de délégation et la concentration des pouvoirs de décision entre les mains du premier responsable ; ainsi que par la faiblesse de la formation et du recyclage du personnel.

Conclusion :

On conclut que les PME jouent un rôle très important dans le développement économique de chaque pays, car elles sont capables de résoudre les problèmes socioéconomiques, accroître la richesse et améliorer le niveau d'emploi. Par conséquent, on peut dire que le recours aux entreprises reste indispensable et incontestable, puisque ces dernières constituent la base du tissu économique d'un pays.

D'après ce chapitre, on se rend compte que l'Algérie a assisté depuis la fin des années 80, à un regain d'intérêt pour les PME. Ce secteur a connu une mutation et une évolution très importante en raison de passage de l'économie administrée à l'économie de marché.

Les PME algériennes sont exposé à des pressions et a des entraves aux quelles ne sont pas bien préparés et mieux protégés, alors la PME doit procéder l'ensemble des caractères pour qu'elle soit solide et compétitive au niveau externe, et participent à la croissance économique.

Chapitre N°02 :

PME, création de l'emploi et développement
local

Introduction :

Le développement local est un concept bien connu, il a impliqué l'intention de plusieurs chercheurs, une notion assez nouvelle dans le monde des sciences économiques, ses actions impliquent l'amélioration du niveau du cadre de vie d'une communauté au sein d'un territoire donné par une intégration harmonieuse des actions entre différents secteurs d'activités.

L'évolution du processus de création d'emploi, est devenue faible, et la courbe du chômage s'oriente vers l'aggravation, Cette dégradation est très rapide, puisque le nombre des jeunes qui arrivent en âge de travailler, croit rapidement, il apparaît directement que, l'emploi et le chômage en déséquilibre.

Pour cela, le deuxième chapitre de notre travail ; englobera deux sections ; la première sur les PME et la création d'emploi ainsi les différents Dispositifs gérés par le ministère du travail, dans la deuxième section on abordera Les PME et le développement local ensuite nous présenterons l'impact des PME sur le développement local pour mettre en relation ce dernier et la création d'emploi en matière de densité de PME.

Section 01 : les PME et la création d'emploi

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

1- Généralités sur l'emploi et le chômage :

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

L'utilisation fréquente du concept d'emploi par les économistes apparaît après la crise économique de 1929. Cet intérêt nouveau peut être symbolisé par la théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie publiée en 1936 par Keynes. L'entre-deux guerres est en effet caractérisé par une profonde mutation des sociétés occidentales, les relations de travail, contrairement à la situation du XIX siècle, sont de moins en moins individualisées.

L'Etat par la mise en place progressive d'un droit du travail et la protection sociale, et les syndicats confèrent aux rapports de travail une dimension de plus en plus collective et organisée.

D. Gambier et M. Vernières²⁰ définissent l'emploi comme la combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services socialement valorisés. Cette définition implique que l'étude des normes, des règles, et des institutions est au cœur de l'analyse de l'emploi. Par ailleurs, cette analyse ne serait limitée aux activités des seuls salariés, les travailleurs indépendants sont également pris en compte. Il est important de distinguer l'emploi ainsi défini du poste de travail qui identifie, à un moment donné, la place occupée par les travailleurs dans le processus productif. Au sens du bureau international du travail (BIT), l'emploi désigne l'ensemble de personnes ayant travaillé une durée quelconque.

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

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

- Elles signifient une moins grande intégration du salarié dans l'entreprise, c'est pour cela qu'on les qualifie souvent de formes précaires ;

²⁰ GAMBIER D. et VERNIERES M ; « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ; Repères.1998.

- Elles assurent une plus grande souplesse dans l'organisation de la production, l'entreprise suit au plus près la conjoncture économique.

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

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

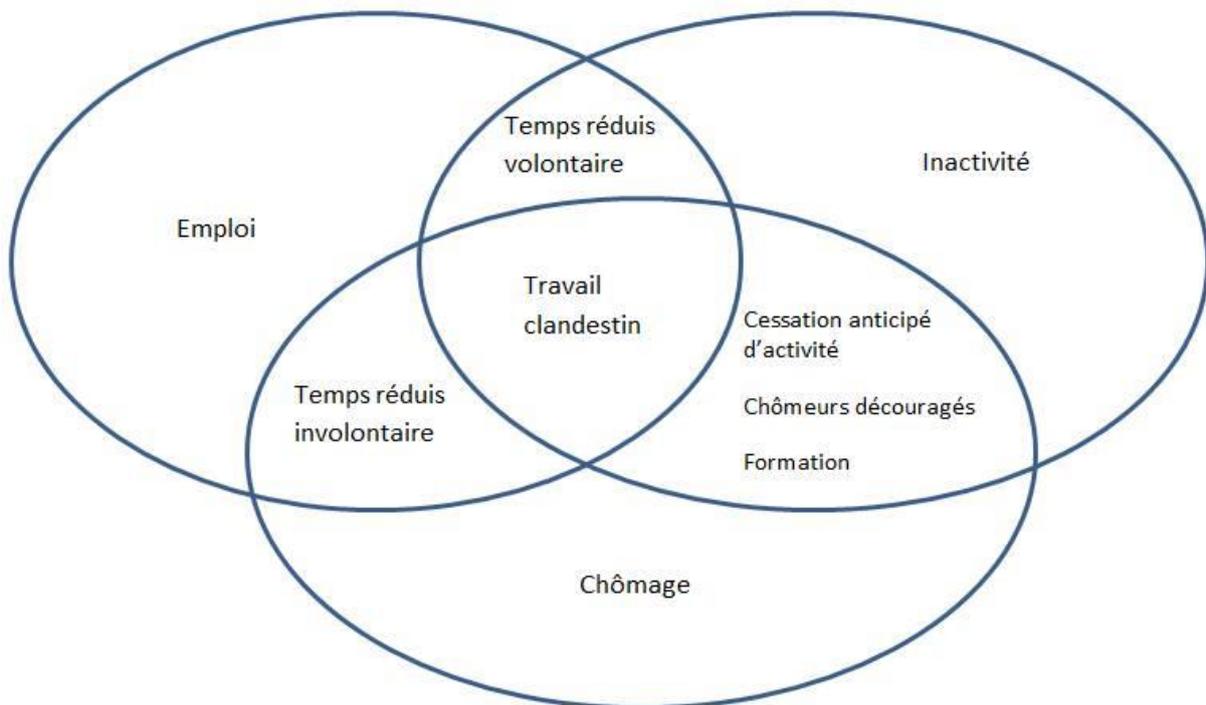
Par ailleurs, ces bouleversements que connaît le monde développé les limites entre les situations traditionnelles conduisant à des figures qui ne sont ni totalement chômeurs, ni occupées, ni inactives. Il devient en effet difficile de différencier les personnes qui travaillent de celles qui ne travaillent pas, tellement les formes intermédiaires (diversité de contrats de travail, stage, activité d'insertion, réduction du temps de travail...) se sont multipliées. Certains auteurs ont préféré substituer à l'idée de frontière celle de HALO²¹ ou de Frange pour désigner ces situations proches ou qui chevauchent. Le graphique emprunté à J. Freyssinet (2004) indique l'existence de personnes qui se situent à la frontière des actifs et des inactifs, comme les chômeurs découragés. Ceux-ci se déclarent sans emploi et souhaitent travailler mais ont abandonné la quête d'un emploi. Le même raisonnement vaut pour les femmes au foyer qui aimeraient travailler mais ne répondent pas aux critères de recherche d'emploi ou de disponibilité, définis par le BIT. Les personnes en formation mais qui exercent en parallèle une activité rémunérée et /ou recherche un emploi, constituent un autre exemple de chevauchement, à l'image des étudiants travailleurs, des travailleurs stagiaires. Elle vaut également pour les chômeurs en formation, qui tentent d'améliorer leur employabilité ou de se recycler.

Pendant cette période, Ils rejoignent la population des actifs alors que c'est leur incapacité à trouver du travail qui les a poussés à entreprendre cette démarche. Aux frontières de l'emploi et du chômage se situent les personnes en sous-emploi incluant des individus occupant un poste à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage et les travailleurs à

²¹ Il s'agit des personnes qui gravitent autour de noyau central des chômeurs au sens de bureau international du travail.

plein temps qui ont travaillé moins que l'habitude pour des raisons qui leur échappent. Le sous-emploi involontaire caractérise aussi les demandeurs d'emploi exerçant une activité occasionnelle ou réduite, donnant naissance à la situation chômeur-travailleur. Les procédures actuelles de classement de la population qui ignore ces particularités, atténuent l'ampleur du chômage, qui pourrait s'avérer beaucoup plus grave encore si l'on retire du nombre de personnes occupées toutes celles qui se trouvent dans ces situations d'emplois inadéquats.

Schéma n°05 : Les chevauchements entre emploi, inactivité et chômage



Source : Jacques Freyssinet (2004).

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

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

1-3-1- Le progrès technique :

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

- . L'emploi supprimé par la machine sera récupéré étant donné qu'il faut du travail pour produire cette machine ;
- . Le progrès technique améliore la productivité, ce qui autorise la réduction des prix et un accroissement des ventes, d'où une plus grande quantité à produire.

1-3-2- La mondialisation :

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

1-3-3- L'introduction des nouvelles formes d'organisation dans les entreprises :

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

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

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

Source : P. Charpentier (2001).

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

1-3-4- La dérégulation du marché du travail :

Avec la montée du capitalisme dans les années 1980, le thème de la dérégulation en vue de restaurer la flexibilité domine, toutes les composantes des rapports économiques et sociaux liés à la production, en première lieu le travail est marqué par cet impératif. Les chefs d'entreprises relayés par des économistes libéraux n'estiment que la montée du chômage s'explique largement par la rigidité des institutions et la régulation du marché du travail qui ont pour objectif la protection de l'emploi. Les institutions mises en cause sont principalement le système de détermination des salaires, l'allocation chômage, la réglementation sur la protection de l'emploi et les taxes sur le travail. Ils soutiennent que l'assouplissement de la réglementation et la baisse des charges sur le travail augmenteront les embauches, et par la même, favoriseront l'emploi car les freins au licenciement sont en même temps des freins à

l'embauche. En effet, l'entreprise qui est en droit de licencier une partie de ces effectifs lorsque la conjoncture le lui dicte, sans que cette opération lui occasionne des coûts importants (indemnisation, grèves, recours aux tribunaux). Le patronat souhaite également se débarrasser des rigidités inhérentes aux contrats de travail à durée indéterminée, et opter pour des contrats plus courts et plus souples pour une partie de leurs besoins en main-d'œuvre, leur ambition est de faire du travail une variable d'ajustement économique.

1-4- définition et mesure du chômage :

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

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

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

On constate de cette définition deux remarques :

La première ne fait pas référence à des critères juridiques ou institutionnels tels que l'inscription auprès d'une agence d'emploi ou la perception d'une indemnité.

- la deuxième est très restrictive puisqu'elle exclut ayant travaillé la semaine précédente, ne serait-ce qu'une heure. C'est le cas des individus occupant des emplois précaires et qui sont classés dans la catégorie des actifs occupés.

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

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

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

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

1-5-1 La législation :

Elle définit la population active comme étant celle qui est en âge de travailler et qui délimitée par deux borne :

.l'âge de scolarité obligatoire qui en constitue le plancher et l'âge de la retraite d'activité qui en détermine le plafond.

. La croissance démographique :

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

1-5-2 Le solde migratoire :

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

1-5-3 Le niveau d'éducation :

Les niveaux élevés ont tendance à accroître les taux d'activités²² comme l'indique la situation des Pays développés, pour certains pays, les jeunes optent pour un allongement de la durée des études pour augmenter leurs chances d'accéder à un emploi.

²² Taux d'activité : est le rapport entre le nombre de personne active et la population totale correspondante, on calcule les taux d'activité par sexe et par tranche d'âge.

1-5-4- Les niveaux de revenus accumulés :

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

1-5-5- La conjoncture économique :

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

1-6- L'impact des politiques publiques d'emploi et de lutte contre le chômage :

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

2- les politiques d'emploi en Algérie :

Face à l'aggravation du chômage, des programmes de lutte contre le chômage ont été mis en œuvre, pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Toutes sortes de mécanismes d'accès à l'emploi diffèrent l'un de l'autre, par rapport à leurs origines de création et leurs degrés d'efficacité. Ces dispositifs favorisent certains groupes et excluent d'autres, selon les exigences et les objectifs tracés par ce dernier.

2-1- Dispositifs gérés par le ministère du travail²³ :**2-1-1- Le programme d'emploi des jeunes (PEJ) :**

Le PEJ consiste en l'occupation temporaire des jeunes dans des chantiers d'utilité publique, organisés par les collectivités locales et les départements ministériels en charge de l'agriculture, de l'hydraulique, des forêts et du BTP et en la formation des primo – demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

2-1-2- Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes (DIPJ) :

L'objectif de DIPJ est la création de micro- activités dans le cadre de coopératives de jeunes (3 millions de DA d'investissements maximum, 30% de subvention et 70% de crédit bancaire). IL comporte trois volets:

- Les emplois salariés d'initiative locale (ESIL) : il s'agit d'emplois temporaires créés par les collectivités locales, d'une durée de 6 à 12 mois et dont les bénéficiaires sont des jeunes chômeurs peu qualifiés.
- L'aide à la création d'activités sur la base de progrès, proposés par les jeunes sous forme individuelle ou collective.
- La formation des promoteurs de coopératives pendant 6 mois, au sien d'établissements spécialisées de formation, cette formation porte principalement sur les conditions de fonctionnement du projet envisagé.

Parmi les limites de ce dispositif :

- Les niveaux de rémunération sont très faibles et non réglementés et sont de l'ordre de 34 % en moyenne du salaire minimum garantie (SNMG).
- Les niveaux de financement sont nettement insuffisants par rapport aux besoins identifiés.

2-2- Les dispositifs gérés par l'agence de développement social (ADS)²⁴ :

L'ADS exerce, en relation avec le délégué à l'emploi des jeunes (DEJ) de wilaya, une mission d'aide, de conseil et d'accompagnement des porteurs de projets individuels. Elle élabore les instruments de mise en œuvre, suit l'exécution du programme, gère les

²³ Bureau international de travail (BIT), « Marché du travail et emploi en Algérie », revue de BIT, 2003.

²⁴ Direction générale de l'emploi et de l'insertion, « Quatre (04) nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 », revue, Janvier 2004, P 96.

bonifications du taux d'intérêt avec les banques, élabore et mettent place les procédures et les instruments de mise en œuvre du dispositif ainsi que les conventions de partenariat y afférent.

2-2-1- L'indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG) :

Ce volet du filet social est destiné aux personnes en âge de travailler et en situation de chômage. Elles sont employées dans des activités d'intérêt général sur des chantiers communaux, dans les mêmes conditions d'emploi, en termes de durée légale de travail et de couverture par la sécurité sociale.

Cette forme d'emploi ne constitue pas une relation de travail, mais plutôt une sorte de solution d'attente et de solidarité.

2-2-2- Les travaux d'utilités publiques à haute intensité de main d'œuvre (TUP – HIMO) :

Le dispositif initié en 1997, vise le traitement économique du chômage notamment des jeunes primo-demandeurs ayant un niveau d'instruction peu élevé et l'assistance sociale des catégories de population défavorisées / vulnérables.

Dans ce cadre, les programmes TUP-HIMO visent la création massive d'emplois temporaires par l'organisation de chantiers de travaux portant sur l'entretien des réseaux routiers et hydrauliques et la préservation de l'environnement et du patrimoine forestier comportant 50 à 60% du coût en frais de main d'œuvre.

Cependant, le faible niveau d'encadrement de l'administration locale de l'emploi ainsi que l'absence de coordination intersectorielle, ont réduit sa portée.

L'achèvement de la première phase, fin 1999 et la préparation du lancement de la deuxième phase, se sont traduits par l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000.

A partir de 2001, toute une dynamique de développement local est déclenchée, articulée autour des projets, en programme national touchant presque toutes les wilayas du pays, avec l'élargissement des activités éligibles au programme.

2-2-3- Le contrat de pré emploi (CPE) :

➤ Le programme Contrat Pré-Emploi :

Ce programme est défini par le décret (98/402 du 02/12/98), visant à lutter contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, et des instituts nationaux de formation (technicien supérieur) primo- demandeurs d'emploi, et dont la tranche d'âge des 19 à 35ans.

Les contrats de pré emploi (CPE) s'inscrivent dans le cadre d'une politique active de l'emploi visant un double objectif :

- Impulser l'offre d'emploi des opérateurs économiques, publics et privés.
- Favoriser l'insertion des jeunes diplômés, primo demandeurs d'emploi dans le marché du travail.

Le cadre juridique des programmes liés aux CPE, est régi par le décret exécutif n° 99-234 du 02 juillet 1996, relatif au soutien de l'emploi des jeunes notamment l'article « 2 » qui stipule²⁵ « encourager toutes autres formes d'actions de nature à promouvoir l'emploi des jeunes, à travers notamment des programmes de formation, d'emploi et de recrutement ».

Cependant, ce dispositif, bien que meilleur que les précédents, est contraint par les limites suivantes:

- Les problèmes concernant la mise en œuvre du dispositif dans le secteur de l'administration publique (rigidité de recrutement dans le cadre du statut de la fonction publique).
- Offres de pré-emploi non satisfaites, faute des disponibilités des profils demandés, notamment dans les régions du sud.
- La durée de deux ans prévue avant une nouvelle éligibilité du diplômé, est trop longue (il s'agit de diplômés ayant bénéficié du programme, mais dont le recrutement n'est pas intervenu à l'issue de la période de pré-emploi).

2-2-4- Le développement communautaire (DC):

Ce programme initié en 1998, vise en plus de la création d'emploi, l'amélioration à travers la promotion de petits projets, qui présentent un intérêt général, permettent l'utilisation des ressources strictement locales (main d'œuvre matières premières ...etc.), et qui ne demandent que de simples techniques de réalisation.

²⁵ Direction générale de l'emploi et de l'insertion, « Quatre (04) nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 », revue, 22 octobre 2003, P 104 et 105.

2-3- Le dispositif de protection des travailleurs et aides à la réinsertion, gérés par la (CNAC)²⁶ :

2-3-1- Les centres de recherche d'emploi (CRE) :

La création des CRE est une mesure destinée aux chômeurs qui désirent retrouver un emploi salarié. Ces centres visent à rendre autonomes les candidats, en mettant à leur disposition une équipe de conseillers à l'emploi, qui les encadre dans leur recherche d'emploi.

2-3-2- Les centres d'aide au travail indépendant (CATI) :

C'est la caisse nationale d'assurance chômage qui est à l'origine de ces deux initiatives. Les centres d'Aide au Travail Indépendant (CATI) qui apportent une aide organisée et spécifique à la création d'un travail indépendant, ont été mis en œuvre en collaboration avec des experts canadiens. Le chômeur intéressé par cette mesure et inscrit à la CNAC, est pris en charge pendant 10 semaines par des experts algériens et canadiens lors du lancement de la première expérience en 1996. Le demandeur d'emploi apprendra durant cette période, à développer ses capacités en matière de montage de projets. En plus précis, le chômeur va murir une idée pour en faire une activité réelle avec les conseils et l'aide des experts du CATI. Les personnes visées sont celles très motivées, et désireuses de lancer des petites entreprises, qui trouvent en ce programme un appui inestimable en expertise dans l'élaboration de projets, le montage, et le démarrage d'une entreprise.

2-3-3- La formation de reconversion:

La (CNAC) propose à ses allocataires de suivre une formation en vue d'améliorer l'employabilité. Depuis l'année 2007 elle a pris en charge le versement du différentiel de cotisations sociales et des subventions à l'emploi accordées aux employeurs qui embauchent des chômeurs sur une période d'au moins une année.

2-3-4- L'aide aux entreprises en difficulté (AED) :

Cette aide est une mesure « préventive » de sauvegarde de l'emploi. Le conseil national des participations de l'Etat (CNPE) a montré un intérêt certain pour cette mesure et a instruit, par conséquent, les holdings publics.

²⁶ Bureau international de travail (BIT), revue de BIT, P 38.

2-4- Le dispositif de soutien et d'insertion professionnelle des jeunes(ANSEJ)²⁷

Le nouveau dispositif d'insertion professionnelle en direction des jeunes est devenu opérationnel depuis le deuxième semestre de l'année 1997. Son encadrement et sa mise œuvre, ont été confiés à un organisme spécialisé, dénommé Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ).

2-4-1- Le dispositif couvre deux types d'actions :

- l'aide à la création de micro entreprise.
- la formation en appui à la création d'activités.

2-4-2- Le dispositif repose sur trois idées fortes :

- l'insertion des activités des jeunes dans les mécanismes du marché,
- l'intervention des banques selon la logique économique, et financière en matière d'évaluation des risques, et de prise de décision pour le financement des projets,
- le recentrage de l'implication des pouvoirs publics dans certaines tâches ainsi que par le conseil.

La réalisation des actions, est basée sur le Fonds de Soutien à l'Emploi des Jeunes (FNSEJ). Ce fonds vise à aider financièrement les jeunes désireux de créer leurs propres activités.

²⁷ Direction général de l'emploi et de l'insertion, op-cite, P 107.

Ces programmes ont eu pour principaux résultats, les données présentées dans le tableau ci-dessous :

Tableau n°04 : Principaux résultats des programmes des dispositifs de soutien à l'emploi

Programmes	Principaux résultats
ESIL	-Une capacité annuelle d'insertion temporaire de 150.000 en 2004 -Un emploi équivalent permanent de 72.000 en 2002 -Une proportion de femmes de 40%
Micro entreprise	-Un nombre de projets financés de 53.000 en 5ans (1998-2004) -Un nombre d'emplois prévus de 155.000 -Des projets, principalement dans les transports (43%), l'agriculture, pêche (12%), les services et l'artisanat (35%) industrie (4,5%)
Micro crédit	-16.000 placements bancaires sur les trois années 2000 à 2002
Contrat Pré-emploi	-53.000 placements en 6 ans (1998-2004) -4 050 contrats pérennisés à l'issue de la période pré - contractuelle entre 1998 et 2004
TUP-HIMO	-133.000 emplois temporaires en 4 ans (2000 -2004)

Source: ministère de l'emploi et de solidarité national : « principaux indicateurs statistiques », revue, mars 2005.

3- Impact des PME sur la création de l'emploi :

Jusqu'à la fin des années 70, on considérait que les PME ne contribuent pas significativement à la croissance économique et leur disparition à terme était souhaitée. Il faudra attendre la décennie 80 pour constater que la PME crée de l'emploi et pour qu'on la conçoive comme un modèle de l'entreprise compétitive, du fait de sa capacité à identifier des besoins nouveaux, à adopter les nouvelles technologies et à contribuer à l'apprentissage, à la formation professionnelle et au développement local.

Depuis la fin des années 70, de nouvelles analyses présentent les avantages compétitifs des PME, expliquant ainsi la présence de ces dernières dans divers secteurs et même leur continuité dans l'économie.

Ces analyses montrent que les PME peuvent avoir un rôle important à jouer dans la vie socio-économique des nations, notamment du fait de leurs avantages comparatifs dans certains domaines: « Les PME jouent un rôle essentiel dans la promotion d'une croissance économique viable et la création d'emplois, tout en contribuant au capital social, culturel et environnemental des nations »²⁸.

Aujourd'hui, toutes les statistiques montrent que dans la plupart des pays, les PME constituent la forme dominante de l'entreprise et représentent entre 95 % et 99 % des acteurs présents sur le marché ainsi que l'essentiel de la production manufacturière et une part encore plus grande du secteur des services.

Par catégorie de pays, classés selon le niveau développement²⁹, les PME représentent 63 % de l'emploi, 42 % de la valeur ajoutée, 14 % des exportations et 34 % des investissements dans les pays de l'OCDE. Premières créatrices d'emploi, elles contribuent à la croissance d'offres de façon inversement proportionnelle à leur taille. En effet, si l'emploi est resté stable dans les grandes entreprises, ou à diminué dans certains pays, ces dernières années, les effectifs des PME ont crû de +35 %.

Dans les pays en développement, les PME concentrent la plupart des emplois et des activités génératrices de revenus et peuvent être considérées comme le principal facteur de réduction de la pauvreté.

Au Canada³⁰, le secteur des PME constitue l'instrument de la croissance de l'économie canadienne. Il contribue pour plus de la moitié du PIB, emploie 6 canadiens sur 10 et accapare 80 % de nouveaux emplois créés ces vingt dernières années.

En France³¹, les PME représentent plus de la moitié de la valeur ajoutée produite et représentent 60 % des salariés et 65 % des personnes employées dans toutes les entreprises. Elles expliquent en outre l'essentiel de la croissance de l'emploi depuis 15 ans puisqu'elles ont créé près de 1,8 million d'emplois.

²⁸OCDE : la déclaration ministérielle d'Istanbul «promouvoir la croissance des PME innovantes et compétitives sur le plan international » ; Juin, 2004.

²⁹ Conservatoire sur le poids économique des PME en France, Institut Sage, 2012. www.institut-sage.com

³⁰ Canadian Federation of Independent Business (CFIB): Report on trade. Octobre 2004 OCDE Juin 2004, p 13.

³¹ BETBEZE (Jean-Paul) et SAINT-ÉTIENNE (Christian): Une stratégie PME pour la France, La Documentation française. Paris, 2006.

En Chine³², plus de 3,6 millions de PME chinoises contribuent à environ 56 % de PNB, 75% de valeur ajoutée industrielle, 62,3 % des exportations, 75 % de l'emploi hors agriculture, 65 % des brevets, 75 % des innovations techniques et 80 % des nouveaux produits.

³² PAIRAULT (Thierry) et WANG (Wie): A propos de financement des PME chinoises, Techniques financières et développement, 2005, n° 79.

Section 02 : La PME et développement local

Le développement est un mouvement culturel, économique, social, qui tend à augmenter le bien être d'une société il doit commencer au niveau local et se propage au niveau supérieur.

1- Généralités sur développement local

1-1- Définition du développement local :

Le développement local possède une référence politique et économique qui prend son essor avec les politiques de décentralisation des années 80. en effet, E.J. BLAKELEY (1989), a défini l'expression « initiative locale » comme étant l'ensemble « des interventions venant des différents paliers gouvernementaux, des entreprises, des syndicats, du milieu associatif afin de favoriser l'emploi et les revenus dans une région bien limitée ³³ » ; et pour lequel les initiatives se présentent comme des activités de création d'emploi viable :

- développement en repense à des besoins, des problèmes, des potentialités et des ressources locales ;
- initiées et contrôlées par des individus, groupes ou acteurs institutionnels, membre de la communauté locale ;
- résultant de la création ou du développement d'activités de production (ou de vente) de biens et services marchands, ayant une rentabilité financière, économique ou sociale.

Il existe plusieurs modèles de développement, mais nous allons se limiter à présenter le développement local qu'on juge plus importants :

1-2- Développement local :

On assiste à la redécouverte de la dimension locale. Avec le système industriel issu de la crise du fordisme. L'espace local acquiert des propriétés, des qualités qui le rendent plus en moins attractif et capable de s'adapter aux progrès que lui impose l'innovation. De ce fait, l'espace local devient un milieu socioéconomique dont il faut désormais valoriser les potentialités tout en créant les conditions optimales de développement. L'espace local n'est plus réductible à un support indifférent au regard des choix d'implantation des entreprises. Ce changement résulte sans doute des effets combinés de deux phénomènes :

- le développement de l'économie locale apparaît comme la véritable alternative ;

³³ Mahraz Abdelilah : « théories économiques : théories du développement », [http :
www.google.fr/h1=fr&sa=x&ei=fvomtqoaOovu-gbhselh4dq&vedocbqbsga&q=Mahraz+abdelilah+ « théories
+économiques %3A+](http://www.google.fr/h1=fr&sa=x&ei=fvomtqoaOovu-gbhselh4dq&vedocbqbsga&q=Mahraz+abdelilah+«+théories+économiques+%3A+)

- ce mouvement accompagne logiquement l'émergence du modèle de développement régional fonde sur le dynamisme endogène de collectivités territoriales et locales.

Le développement des collectivités locales n'est pas uniforme mais varie fortement selon les territoires. Cette différenciation produit des réponses et des stratégies propres à chaque situation. Dans ce contexte, le milieu local peut être important parce qu'il est un incubateur, producteur d'externalités et d'effets de proximité et d'agglomération, ou comme réservoir de ressources stratégiques humaines, physiques et financières. Il peut offrir, en outre, un climat d'affaire qui encourage l'entrepreneuriat, l'innovation et la compétitivité.

Enfin, le milieu local constitue un espace de réseaux d'entreprises, d'acteurs et de partenaires.

Pour mieux comprendre la notion de développement local ou bien du développement territorial, il est nécessaire de donner les différentes définitions concernant ce concept.

Il existe plusieurs définitions mais nous allons retenir les définitions suivantes :

« Le développement local est un concept bien documenté et bien connu à travers le monde et ses actions impliquent l'amélioration de niveau, du cadre et milieu de vie d'une communauté donnée par une intégration harmonieuse des actions entre différents secteurs d'activités. Il propose une approche globale, intégrée, communautaire et horizontale du développement des collectivités »³⁴.

« Le développement local est un processus grâce auquel la communauté participe au façonnement de son propre environnement dans le but d'améliorer la qualité de vie de ses résidents »³⁵.

« Le développement local est la contribution qu'un petit territoire apporte au mouvement générale du développement, en termes de plus-value économiques, sociale, culturelle, spatiale. C'est un produit de nature globale instrumenté par le projet de territoire d'une équipe, articule autour d'initiatives économiques et écologiques »³⁶.

« Le développement local est une organisation à construire par de l'information en reliant des acteurs publics et privés, engagés dans une dynamique de projet sur un territoire »³⁷.

« Le développement local n'est pas la croissance, c'est un mouvement culturel, économique, social qui tend à augmenter le bien-être d'une société. Il doit commencer au niveau local et se propager au niveau supérieur. Il doit valoriser les ressources d'un territoire

³⁴ Développement local, sous la direction d'un groupe de travail du développement local Montréal, 09 avril 2002 : <http://www.globenet.org/horizon-local/>.

³⁵ Idem

³⁶ www.google.fr : [http://www.globenet.org/le développement local réflexion pour une définition théorique du concept](http://www.globenet.org/le_developpement_local_reflexion_pour_une_definition_theorique_du_concept).

³⁷ Idem

par et pour les groupes qui occupent ce territoire. Il doit être global et multidimensionnel, recomposant ainsi les logiques sectorielles »³⁸.

Selon J.L.GUIROU, « le développement local est l'expression de la solidarité locale créatrice de nouvelles relations sociales et manifeste la volonté des habitants d'une microrégion de valoriser des richesses locales, ce qui est créateur de développement économique »³⁹.

En fin, d'après SAHLI Zoubir (2009), le développement est « un ensemble d'initiatives économiquement viables qui peuvent être génératrices de richesse et progrès et qui visent essentiellement une maîtrise du développement par les acteurs locaux »⁴⁰.

Le développement peut être abouti grâce, notamment, à une meilleure utilisation du territoire.

1-3- Les objectifs du développement local :

Les buts du développement local sont les suivants :

- le développement local vise à améliorer le cadre de vie des personnes de la communauté pour qu'elles puissent profiter d'un environnement sain et agréable ;
- il vise également à améliorer leur milieu de vie pour qu'elles puissent s'épanouir dans une communauté qui leur offre plusieurs occasions sociales et culturelles ;
- il cherche à augmenter le niveau de vie afin que chacun, dans la communauté, puisse travailler et donc gagner un revenu pour pouvoir profiter des avantages de la communauté (création d'emplois et répartition de la richesse...).

Le succès d'une démarche de développement local dépend d'un certain nombre de préalables qui sont regroupés sous trois volets ⁴¹ : l'existence d'une communauté locale, le partenariat et un climat propice à l'action.

Le retour au local permet de mobiliser les énergies territoriales pour continuer à créer des richesses et des emplois. Le développement local met en évidence l'efficacité des relations non exclusivement marchandes entre les hommes pour valoriser les richesses dont ils disposent. C'est un processus de diversification et d'enrichissement des activités économiques et sociales sur un territoire à partir de la mobilisation et de la coordination de ces ressources et

³⁸ Greffe Xavier, « territoire en France : les enjeux économiques de la décentralisation », éd : economica, paris 1984

³⁹ Guigou Jean-Louis, « le développement local : espoirs et freins », revue correspondance Municipale n°246, mars 1984

⁴⁰ Zoubir Sahli, « produits de territoire et développement local en Algérie : cas des zones rurales de montagnes et de piémonts », document de travail, université de Blida, Algérie,

⁴¹ http://ville.monterial.qc.ca/pls/portal/docs/page/sommet_fr/MEDIA/DOCUMENTS/developpement_local, p3.

de ces synergies. Mais, on préjuge que, le développement local ne peut être réalisé sans une volonté d'implication active de chaque acteur de territoire.

1-4- Les acteurs du développement local :

Situées au niveau de l'action quotidienne, les activités locales sont par définition fortement tributaires de la compétence, du style, de la personnalité et de l'engagement des personnes qui les effectuent, car les structures ne prennent pas de décision, ne s'impliquent pas et n'assument pas de leadership.

En conséquence, lorsqu'on parle de développement local il faut se rappeler que ce sont les acteurs et non les programmes ou les structures qui pilotent les actifs de la communauté ou qui y travaillent. Ce sera donc à eux qu'il faudra s'adresser en définitive pour accentuer ou réorienter le développement de la collectivité. Parmi ces acteurs, on peut citer :

- les entrepreneurs locaux ;
- les dirigeants des institutions locales ;
- les travailleurs ;
- le secteur associatif : on peut nommer les chambres de commerce, les associations de promotion économique, les associations patronales, les organisations professionnelles et les comités de citoyens ;
- le secteur financier : ce sont les banques, université/formation, les médias, les administrations locales (les représentants du gouvernement et les élus locaux), les organismes préleveurs d'épargne locale et pourvoyeurs de capital de risque,
- Les organisations syndicales ;
- les réseaux : on a d'une part, les réseaux formels qui comprenant l'ensemble des institutions à objectif défini et qui ont vocation à entretenir des relations avec l'entreprise, et d'autre part, les réseaux informels qui rassemblent les relations personnelles et informelles pour compléter le réseau institutionnel (ce sont des réseaux informels produits d'une culture locale constitués de relations personnelles, familiales et amicales)⁴².

On peut distinguer également les partenaires externes de développement local :

Dans les nouvelles stratégies de développement local (DL), on est aussi préoccupé par le lien de la communauté avec son environnement national et international. Dans le secteur

⁴² TESSA Ahmed, «développement local : la notion de la PME et la dynamique du développement économique » ; cours de juin 2010.pour plus approfondir veuillez voir : « développement local, entrepreneurs Et organismes d'appui en interrelation : cas d'une MRC gaspésienne », sous la direction de Sonia DUMAIS, Montréal ,2004.

public, il existe, aux niveaux supérieurs, une variété d'organismes et de services spécialisés capables d'appuyer politiquement, techniquement et financièrement de façon profitable les initiatives locales. Dans le secteur privé, par exemple, seul un petit nombre d'entreprises a la possibilité de pénétrer efficacement les marchés internationales. La coopération avec des réseaux de firmes extérieures peut, dans ce cas, renforcer les performances des entreprises locales. Le développement local n'est pas un recul ; la coopération avec des réseaux de partenaires externes est nécessaire pour compléter les capacités locales et appuyer l'ouverture de la communauté sur le monde (les gouvernements supérieurs, ... etc.).

2- Les caractéristiques du développement local :

S'il faut choisir deux mots pour caractériser le développement local j'en avancerai deux sans hésitation : complexité et diversité.

2-1- Complexité :

La complexité du développement local est d'abord liée à celle des systèmes sociaux et économiques. Par ailleurs, pour entreprendre les activités de programmation, de formulation de projets et de leur mise en œuvre, il est nécessaire de faire intervenir plusieurs secteurs et disciplines.

Il y a inter-sectorialité et interdisciplinarité or, faire travailler ensemble, en synergie différents secteurs d'activité économique et sociale ou faire intervenir l'ingénierie ou la technicité de différentes disciplines n'est pas chose aisée : aménagistes, géographes, écologues, urbanistes, ingénieurs, anthropologues, sociologues, économistes, agronomes, forestiers... doivent intervenir, en équipes, car on ne peut espérer avoir une compréhension correcte des réalités locales complexes à travers l'optique restreinte voire réductrice d'une seule discipline ou d'une seule spécialité. Par ailleurs, l'interactivité des secteurs et la dynamique qui accompagne le développement n'est pas de gestion facile à appréhender ou à gérer.

2-2- Diversité :

Il y a diversité des besoins entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les vieux... diversité des données foncières géographiques et juridiques, diversité du relief, de fertilité des sols, de ressources hydriques, des conditions climatiques qui conditionnent le potentiel agricole ou forestier...

Enfin, diversité des attentes et des priorités ce qui entraîne dans le cadre des programmes de développement local une diversité de projets :

- Projets à caractère économique visant la production de biens et de services faisant l'objet d'une commercialisation effective.

Exemple : projet de développement agricole, artisanal, industriel, touristique.

- Projets n'obéissant pas à une logique commerciale et fournis gratuitement aux populations locales et projets visant l'amélioration des conditions de vie des populations...

Exemple : projets de formation professionnelle ou de vulgarisation agricole ou projet de développement d'infrastructure routière. Projet d'éducation nationale, de santé publique, de réseau de distribution d'eau potable ou d'assainissement, projets de prévention de l'environnement ou d'appui institutionnel.

En Algérie, c'est surtout ce dernier type de projet qui a été initié au niveau local ce qui a fait dire qu'on a fait « beaucoup de social et peu d'économique ».

3- Les principales caractéristiques d'un développement :

Un développement acceptable pour tous et bénéfique tant au niveau local que national devrait être égalitaire, efficace, et durable.

Le développement est égalitaire quand il offre l'égalité de chance à l'ensemble des personnes sans discrimination ni exclusion. Les hommes et les femmes, les personnes les plus défavorisées comme celles qui le sont moins. Ces chances sont offertes à tous pour participer au développement et en bénéficier.

Le développement est efficace s'il atteint ses objectifs sans gaspillage de temps et de ressources.

Enfin, le développement est durable s'il garantit la disponibilité et la régénération des ressources économiques, naturelles, humaines et sociales.

La démarche à suivre pour réussir un développement local qui répond aux critères cités devrait passer par plusieurs phases successives : observer, comprendre, agir, améliorer : c'est le processus logique de la pensée efficace. Pour tenir compte de ces principales caractéristiques du développement, il y a lieu de respecter les étapes d'une planification correcte.

4- Les étapes d'une planification correcte du développement local :

Dans le cadre de ce processus trois étapes successives se dégagent :

- Connaître les ressources (environnementales, économiques, institutionnelles...), identifier les potentialités (ce qui favorise le développement) et les contraintes (ce qui gêne ou risque d'entraver le développement) c'est l'étape de la connaissance du contexte de développement.
- Savoir comment ces ressources sont exploitées et par qui, estimer dans quelle mesure leur exploitation permet de satisfaire les besoins, identifier les palliatifs adoptés par les populations, en conditions difficiles, pour assurer leur survie : c'est l'étape de la connaissance des moyens d'existence des ménages et de la communauté.
- Planifier le développement avec les populations et non pour elles en utilisant les approches (participative, genre) et les outils méthodologiques appropriés (diagrammes, cartes, matrices, tableaux, calendrier) pour connaître les besoins prioritaires des populations et formuler les programmes et projets de développement qui permettent la satisfaction de ces besoins. C'est l'étape d'élaboration de programmes tenant compte des priorités de développement des populations.

Ces grands principes étant exposés qu'en est-il du développement local en Algérie ?
Abordons d'abord le problème à partir de la notion de durabilité.

3- L'impact des PME sur le développement local :

Le territoire est un lieu et un support d'un ensemble d'entreprises ou elles effectuent la plupart de leurs activités économiques. Un entrepreneur qui décide d'investir, sur un projet quelconque ou de créer sa propre entreprise, peut s'implanter ou se localiser dans un milieu qu'il juge important et pertinent pour son bon fonctionnement, d'ailleurs, plusieurs études ont été consacrées à l'environnement favorable au développement des entreprises, car le bon fonctionnement de l'entreprise dépend de l'état de santé de son environnement. Donc le créateur d'entreprise doit savoir faire le bon choix de localisation de son entreprise qui le pousse à se concentrer dans un territoire donné. Ce processus de création d'entreprises est stimulé ou, au contraire, entravé par un grand nombre de facteurs. Certains de ces facteurs sont d'ordre interne (essentiellement liés à la personnalité de l'entrepreneur et à son capital social), tandis que d'autres sont inhérents à l'environnement socio-économique dans lequel est appelé à activer le créateur d'entreprise. Aussi, certains facteurs sont le fait de

l'intervention de l'état et ses démembrements (administrations centrales et locales....) tandis que d'autres sont le fait du marché.

La création de l'entreprise dans un territoire donne peut influencer ce dernier. Les impacts induits par ce mouvement sur le développement local peuvent être structures comme suit :

1- **Impacts socioéconomiques :**

Dans cette partie, nous développons les impacts des PME sur le développement local au niveau économique et sociale.

A- les impacts économiques :

La PME a des impacts, sur le plan économique, qui contribuent au développement territorial. Ces impacts sont :

- la création d'emplois (permanents ou ponctuels) : selon l'approche économique standard, l'entrepreneur est un « idiot social » : un être égoïste, autonome, guidé par la seule recherche de son intérêt personnel. Cet intérêt individuel sous-tend la recherche de la profitabilité associée à la réalisation de la fonction économique de son entreprise.

Néanmoins, cet entrepreneur engendrera un développement de l'emploi par la création de débouchés, et répondra à la demande du marché local ;

- la PME a un impact sur le PIB, elle génère ainsi de la valeur ajoutée ;
- au niveau de l'investissement national, la réalisation d'un investissement va se traduire par une mobilisation de l'épargne internationale par les investissements directs étrangers (IDE) et les emprunts à moyen et long termes, provenant des marchés de capitaux internationaux;
- dans le commerce extérieur et la balance des paiements, la PME participe aux exportations des produits qui nous font retourner de la devise, ce qui implique qu'elle a un impact sur la balance commerciale (qui pourra être dans certains cas négative). De plus si un entrepreneur va se concentrer dans un milieu où d'autres entreprises y sont déjà localisées, une certaine concurrence va être produite entre ces entrepreneurs. Notamment en termes des prix, d'innovation des produits et donc du renouvellement du tissu industriel qui mène vers la mondialisation ;
- Enfin, la PME contribue aux financements publics en payant les impôts et les droits de douanes.

B- Les impacts sociaux :

La PME, selon son développement économique, contribue à :

- La réduction de la pauvreté ;
- L'amélioration de l'équilibre macroéconomique ;
- La distribution des revenus ;
- Et l'amélioration des conditions d'existence des populations ;
- Pour certaines entreprises, elles participent même à l'amélioration des indicateurs de l'éducation, de la protection de l'environnement et à l'insertion professionnelle.

1- Impacts environnementaux :

Un responsable de la PME est très proche des autres acteurs (citoyens, consommateurs, associations, élus locaux, ...) et a, donc, pleinement conscience de l'impact de l'activité de l'entreprise sur son environnement. Ces impacts peuvent être présentés comme suit :

- La localisation de l'entreprise dans une région donnée change la structure spatiale de cette dernière, en termes d'aménagement du territoire. De ce fait, plusieurs infrastructures de base vont être amenées (électricité, gaz, eau, infrastructures routières...);
- Certaines entreprises (plus particulièrement les entreprises industrielles et le service de transport) sont responsables des rejets gazeux, des consommations d'eau et d'énergie, donc elles sont productrices de déchets, etc.

Conclusion :

On conclut dans la première section que les PME jouent un rôle essentiel dans la promotion d'une croissance économique viable. Comme elle joue un rôle important dans la résorption du chômage à travers sa capacité à créer de l'emploi. Cette capacité résulte en fait de la dynamique du secteur de PME à travers le mécanisme créateur destructeur qui fait continuellement apparaître de nouvelles PME plus dynamiques et qui aboutit à une création nette de plus en plus importante de richesse et d'emploi.

La PME offre aux pouvoirs publics un instrument efficace pour l'atteinte de nombreux objectifs à caractères socioéconomiques, notamment celui de la lutte contre le chômage.

Dans la deuxième section, on conclut que le développement local devient au fil des années une préoccupation de nombreux économistes, chacun d'eux donne une définition ou une explication plus précise, ce qui donne un enrichissement théorique au développement local.

Ce concept (DL) et les pratiques qui s'y rattachent se caractérisent par la multiplicité des discours et programmes, tour à tour, complémentaires et contradictoires. Sa diversité et son caractère complexe font de lui un phénomène et un processus difficile à cerner par une simple définition car il renvoie à une réalité socio-économique, politique, et culturelle, complexe et dynamique.

Chapitre N°03 :

Le rôle des PME dans la création de le emploi et
développement local

« Cas de la wilaya de Bejaia »

Introduction:

Après avoir présenté les PME au niveau National, nous mettrons l'accent sur les PME au niveau de la wilaya de Bejaia. Pour cela Nous allons répartir ce chapitre en deux sections. Dans la première section nous allons étudier les PME au niveau de la wilaya de Bejaia, dans la deuxième section, nous mènerons une enquête auprès de ces PME. Cette dernière nous permettra d'analyser le processus de développement de ces PME.

Section01 : L'état des lieux sur les PME de wilaya de Bejaia

1- présentation 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, le mouvement de l'emploi par commune.

1-1- 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, Bejaia 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° 05 : répartition du territoire de la wilaya de Bejaia

	Superficie (Hectare)	Superficie (%)
Superficie Agricole Utile	130 348	40,45%
Pacages et parcours	30 859	09,57%
Terres improductives des exploitations	3 587	01,11%
Superficie forestière	122 500	38,00%
Terres non agricole	35 054	10,87%
Total	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 répartition 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 Bouselam et les Babor;
- Au centre : La vallée de la Soummam ;

1-2- 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 se situe dans le TOP 5 en ce qui concerne la création des PME à l'échelle nationale, à cet effet nous allons citer les différentes branches d'activités occupées au niveau de cette wilaya.

1-2-1- 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).

1-2-2- 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 publique qui a perdu sa prédominance vers les années 90.

1-2-3- 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 13464 ou par le nombre de postes de travailleurs avec 45628 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 3462 entreprises avec 13281 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.

2- L'état des lieux sur les PME de la wilaya de Bejaia :

2-1- Présentation du secteur des PME de la wilaya de Bejaia

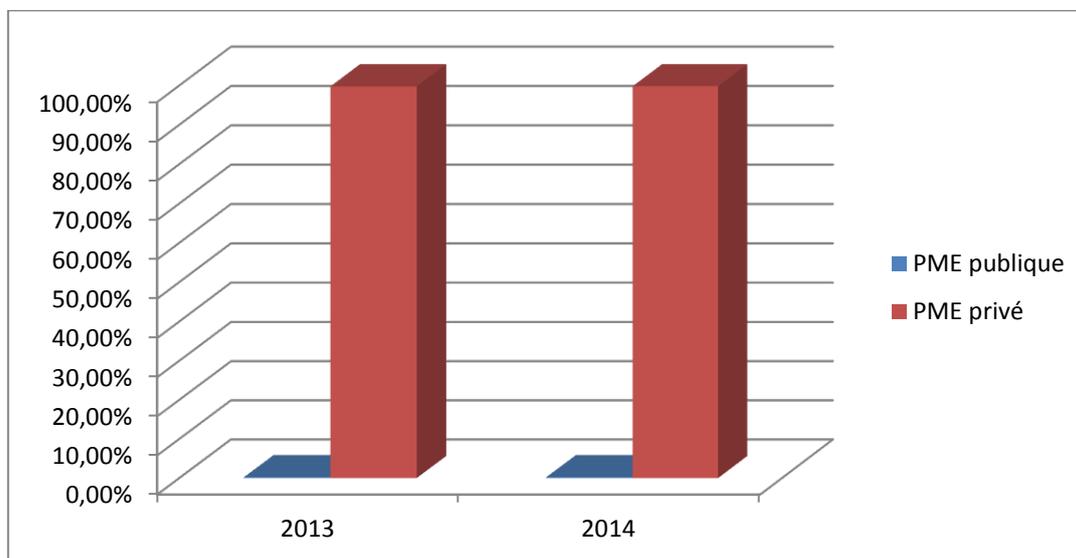
Les données de la direction des PME indiquent qu'au début du premier trimestre 2014, le nombre des PME s'élève à 18 970 entités dont le quelle 18 929 privées, 41 entités publiques, contre 17 205 entités en 2013. Dont lesquelles 17 164 entités privées, 41 publiques. Soit une croissance de 2.38%.

Tableau n° 06 : La population des PME de la wilaya de Bejaia au 4eme trimestre 2014.

	31/12/2013	%	31/12/2014	%
NBR de PME Publique	41	0.24%	41	0.22%
NBR de PME Privé	17 164	99.76%	18 929	99.78%
Total	17 205	100%	18 970	100%

Source : établi à partir des données DPME-Bejaia. Année (4eme trimestre2014).

Graphe n° 01 : population du secteur des PME dans la wilaya de Bejaia.



Source : établi à partir des données DPME-Bejaia. Année (2013-2014).

D'après les données, on constate que les PME privées occupe toujours une place très importante dans la wilaya de Bejaia, du fait qu'elle représente la majorité des PME avec une part de 99,78% dans le 4eme trimestre 2014, suivi par le secteur publique avec une valeur marginale estimée à 0,22% du total des PME.

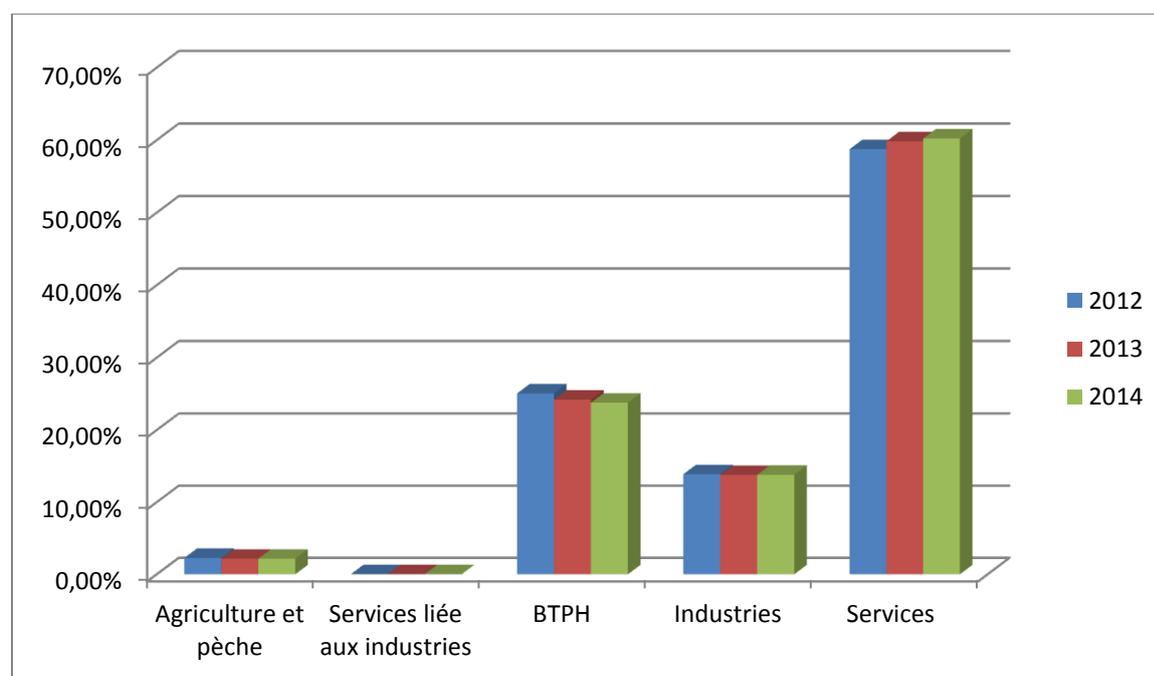
2-2- les secteurs d'activités dominants (PME privé) :

Tableau n°07 : les secteurs d'activités dominants

N°	secteurs d'activités	2012	Part en%	2013	Part en%	2014	Part en%
01	Agriculture et pêche	342	2,28%	373	2,17%	407	2,15%
02	Services liés aux industries	02	0,01%	03	0,01%	03	0,01%
03	BTPH	3 761	25,07%	4 156	24,21%	4 511	23,83%
04	Industries	2 082	13,88%	2 362	13,78%	2 610	13,79%
05	Services	8 813	58,75%	10 270	59,83%	11 398	60,22%
TOTAL		15 000	100%	17 164	100%	18 929	100%

Source : Document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaïa au 4eme trimestre 2014.

Graphes n°2 : les secteurs d'activités dominants (PME privé).



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

On remarque que la part des PME privées est majoritaire dans le secteur de service avec un pourcentage très élevé durant les trois années ensuite le secteur du BTPH, après celui de l'industrie et enfin on remarque que les autres secteurs celui de l'agriculture et pêche et de services liés aux industries avec un pourcentage très faible.

2-3- Répartition des PME privées par secteurs d'activités regroupés :

Tableau n°08: Répartition des PME privées par secteurs d'activités regroupés.

Groupes de secteurs	Nombre des PME	%	Contenu
Service	11 398	60,21	- Transport et communication - Commerces - Hôtellerie et restauration - Services fournis aux entreprises - Services fournis aux ménages - Etablissements financiers - Affaires immobilières - Services pour Collectivités
Bâtiment et travaux publics	4 511	23,83	- Bâtiment et travaux publics
Industries	2610	13,79	- Mines et carrières - ISMME - Matériaux de construction - Chimies, Plastiques - Industries Agroalimentaires - Industries du textile - Industries du cuir - Industries du bois et papier - Industries diverses
Agriculture et pêche	407	2,15	- Agriculture et pêche
Services liés aux industries	03	0,02	- Services et travaux pétroliers - Eaux et énergie - hydrocarbures
Total	18 929	100	

Source : Document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaïa au 4eme trimestre 2014.

Chapitre N°03 : Le rôle des PME dans la création de l'emploi et développement local
« cas wilaya de Bejaia »

Note à cette égard, que les secteurs qui sont plus forte restent ceux des services (60,21%), en suite BTPH (23,83%), et l'industrie (13,79%) et l'agriculture (2.15%), et en fin les secteurs des services liés aux industries avec une valeur de (0,02%).

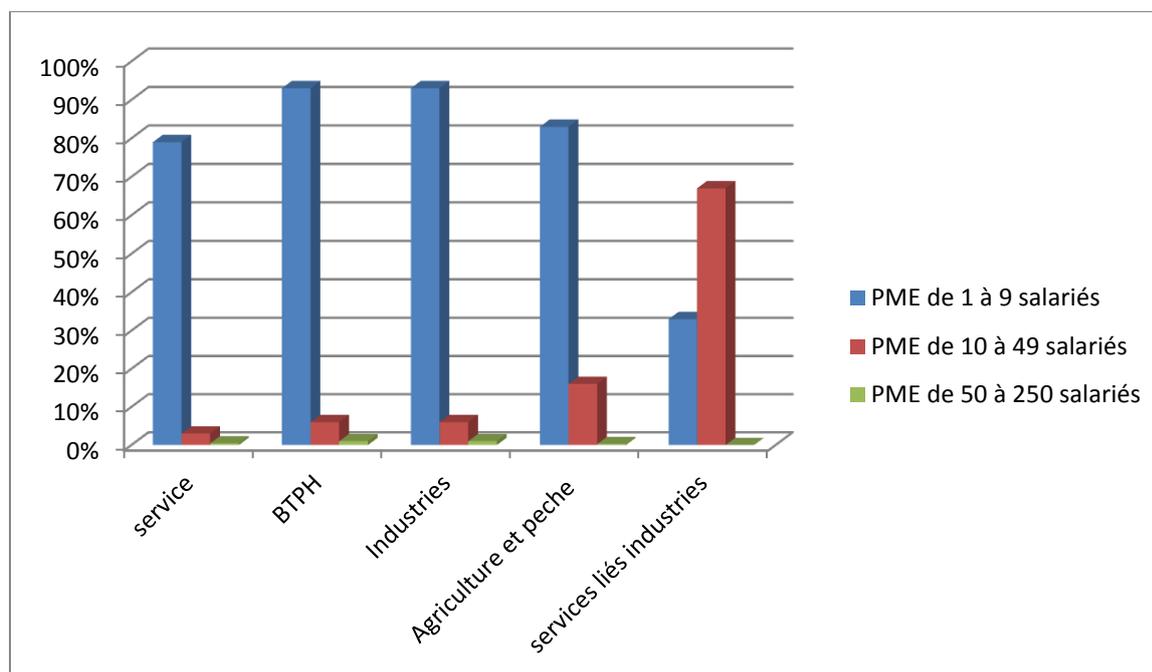
2-4- répartition des PME par tranches effectif :

Tableau n°09 : 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
Services	11 016	332	50	11 398
En %	97%	3%	0,44%	
BTPH	4 200	262	49	4 511
En %	93%	6%	1%	
Industries	2 426	146	38	2 610
En %	93%	6%	1%	
Agriculture et pêche	339	67	1	407
En %	83%	16%	0,25%	
Services liés aux industries	01	02	00	03
En %	33%	67%	00%	
Total	17 982	809	138	18 929
En %	95%	4%	1%	

Source : Document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaïa au 4eme trimestre 2014.

Graph n°3 : La répartition des PME privées par type (tranche d'effectif).



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

A la fin du 4eme 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 activent dans le secteur de service.

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

2-5- statistique PME par commune :

Tableau n°10: statistique PME par commune

Secteurs d'activités	PME 3 ^{ème} trimestre 2014	Mouvements 4 ^{ème} trimestre 2014				Total de PME 4 ^{ème} trimestre 2014
		Création	Radiation	Réactivation	Ecart	
01 BEJAIA	6118	111	01	18	128	6246
02 AMIZOUR	503	10	00	02	12	515
03 FERAOUN	196	06	00	00	6	202
04 TAOURIRT IGHIL	64	01	00	00	1	65
05 CHELLATA	64	04	00	00	4	68
06 TAMOKRA	19	02	00	00	2	21
07 TIMZRIT	558	07	01	01	7	565
08 SOUK EL TENINE	423	06	00	00	6	429
09 M' CISNA	93	02	00	00	2	95
10 TINBDAR	55	01	01	01	1	56
11 TYCHI	356	07	00	00	7	363
12 SEMAOUN	284	03	00	00	3	287
13 KENDIRA	87	01	00	00	1	88
14 TIFRA	77	02	00	01	3	80
15 IGHRAM	121	06	00	00	6	127
16 AMALOU	160	01	00	00	1	161
17 IGHIL ALI	83	00	00	00	0	83
18 FENAIA ILMATEN	95	05	00	00	5	100
19 TOUDJA	106	01	00	03	4	110
20 DARGUINA	209	03	00	00	3	212
21 SIDI AYAD	56	02	00	00	2	58
22 AOKAS	398	10	00	00	10	408

Chapitre N°03 : Le rôle des PME dans la création de l'emploi et développement local
« cas wilaya de Bejaia »

23	BENI DJELLIL	172	03	00	01	4	176
24	ADEKAR	102	00	00	00	0	102
25	AKBOU	1700	30	00	06	36	1736
26	SEDDOUK	381	07	00	01	8	389

	Secteurs d'activités	PME 3 ^{eme} trimestre 2014	Mouvements 4 ^{eme} trimestre 2014				Total de PME 4 ^{eme} trimestre 2014
			Créatio n	Radiation	Réactivatio n	Ecart	
27	TAZMALT	742	07	00	01	8	750
28	AIT REZZINE	174	05	00	01	6	180
29	CHEMINI	180	01	00	00	1	181
30	SOUK OUFLA	149	02	00	00	2	151
31	TASKRIOUT	283	07	00	00	7	290
32	TIBANE	60	00	00	00	0	60
33	TALA HAMZA	226	05	00	02	7	233
34	BARBACHA	179	02	00	02	4	183
35	BENI KSILA	92	00	00	00	0	92
36	IFRI OUZLEGUEN	347	05	00	04	9	356
37	BOUHAMZA	119	02	00	00	2	121
38	BENI MELIKECHE	37	01	00	00	1	38
39	SIDI AICHE	515	08	03	03	8	523
40	EL KSEUR	709	21	00	02	23	732
41	MELBOU	178	04	00	02	6	184
42	AKFADOU	80	02	00	00	2	82
43	EL FLAY	101	02	00	01	3	104
44	KERRATA	542	05	00	01	6	548
45	DRAA EL KAID	251	01	01	03	3	254
46	TAMRIDJET	103	02	00	00	2	105
47	AIT SMAIL	182	03	00	00	3	185

Chapitre N°03 : Le rôle des PME dans la création de l'emploi et développement local
« cas wilaya de Bejaia »

48	BOUKHLIFA	88	00	00	01	1	89
49	TIZI NBERBER	89	03	00	00	3	92
50	BENI MAUCHE	97	02	00	00	2	99
51	OUDGHIR	385	11	00	04	15	400
52	BOUDJELLIL	152	02	00	01	3	155
Total		18 540	334	07	62	389	18 929

Source : Document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaïa au 4eme trimestre 2014.

D'après les données du tableau ci-dessous, le total des PME de la wilaya de Bejaia est de 18 929 PME existantes.

La commune de Bejaia occupe la première place avec un nombre de 6246 PME qui représente (33 %) du total des PME, suivi par la daïra d'AKBOU avec un nombre de 1 736 PME avec un seuil de (9,17%), en troisième place on trouve TAZMALT avec 750 PME et une part de (3,96%), EL KSEUR occupe la quatrième place avec 732 PME avec (3,86%), et en fin TAMOKRA se trouve en dernière place uniquement avec 21 PME avec une part très faible (0,11%).

3 - la 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/Km² 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/Km², et des creux de 60 à Toudja, 49 à Ighil-Ali et 24 habitants/Km² dans la commune de Beni K'sila.

Tableau n° 11 : évolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987 à 2011

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

Source : RGPH (2008).

La population active à la fin de l'année 2011 est d'environ 355 333 personnes représentant ainsi 38% de la population totale de la wilaya. 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° 12: Situation de l'emploi dans la wilaya

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.

1- Demandes d'emploi enregistrées :

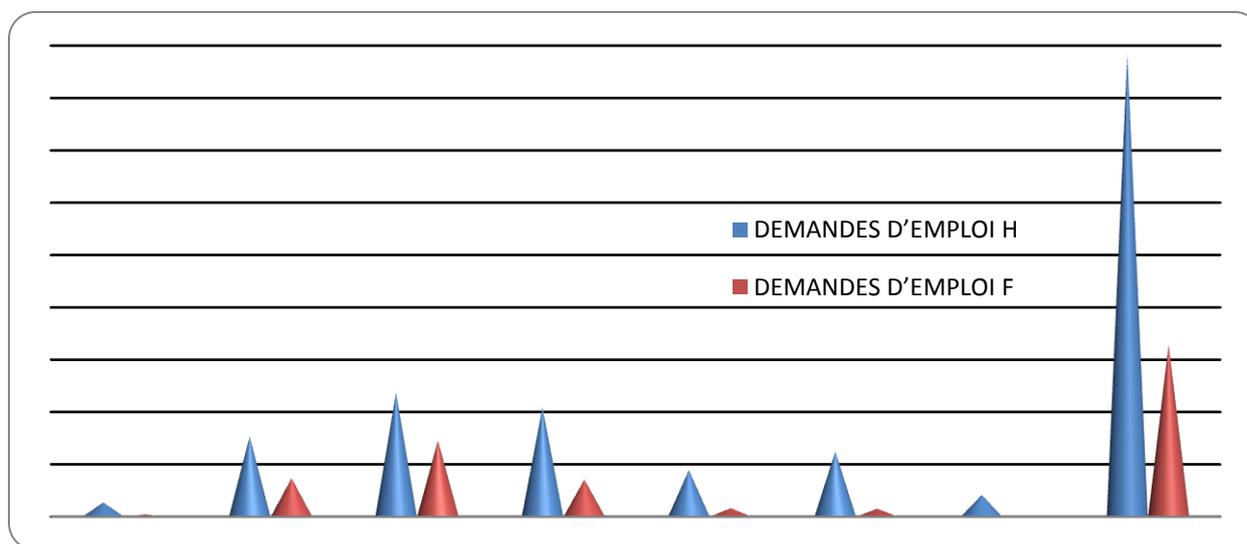
1-1- Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre:

Tableau n°13: Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre

Genre	DEMANDES D'EMPLOI			%
	H	F	Total	
Tranches d'âge				
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%
Total	44219	16469	60688	100

Source : direction d'emploi 2014.

Graphe n°04 : 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 **60688** demandes d'emploi, **27.13%** de ce dernier appartient au sexe féminin avec la domination des jeunes âgé entre 20 à 35ans avec **44578** demandeurs soit un taux de **74%** de la totalité des demandeurs d'emploi.

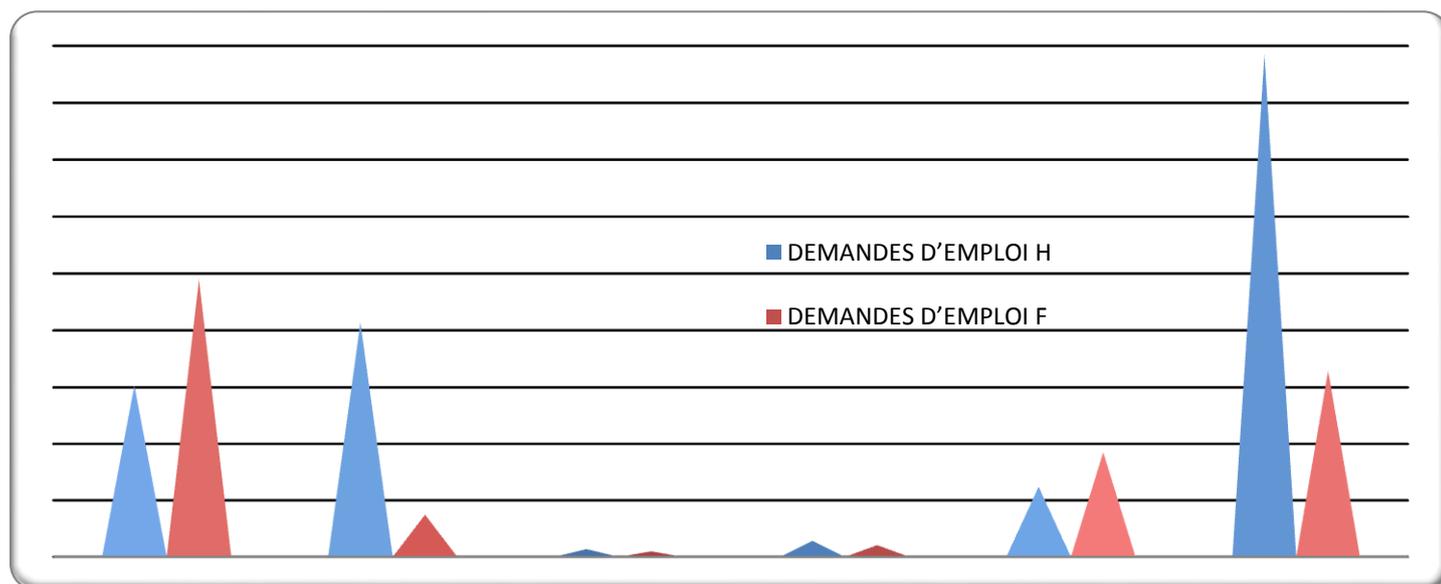
1-2- Demandes d'emploi selon la qualification et le genre :

Tableau n°14 : 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%
Total	44219	16469	60688	100%

Source : direction d'emploi 2014

Graphe n°05 : 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 **25640** demandeurs soit un taux d'occupation de **42%**. Et en deuxième position on trouve les jeunes sans qualification avec **17119** soit un taux de **28%** et les jeunes diplômés occupent la troisième place avec un nombre très important de **17929** demandeurs soit un taux de **30%**.

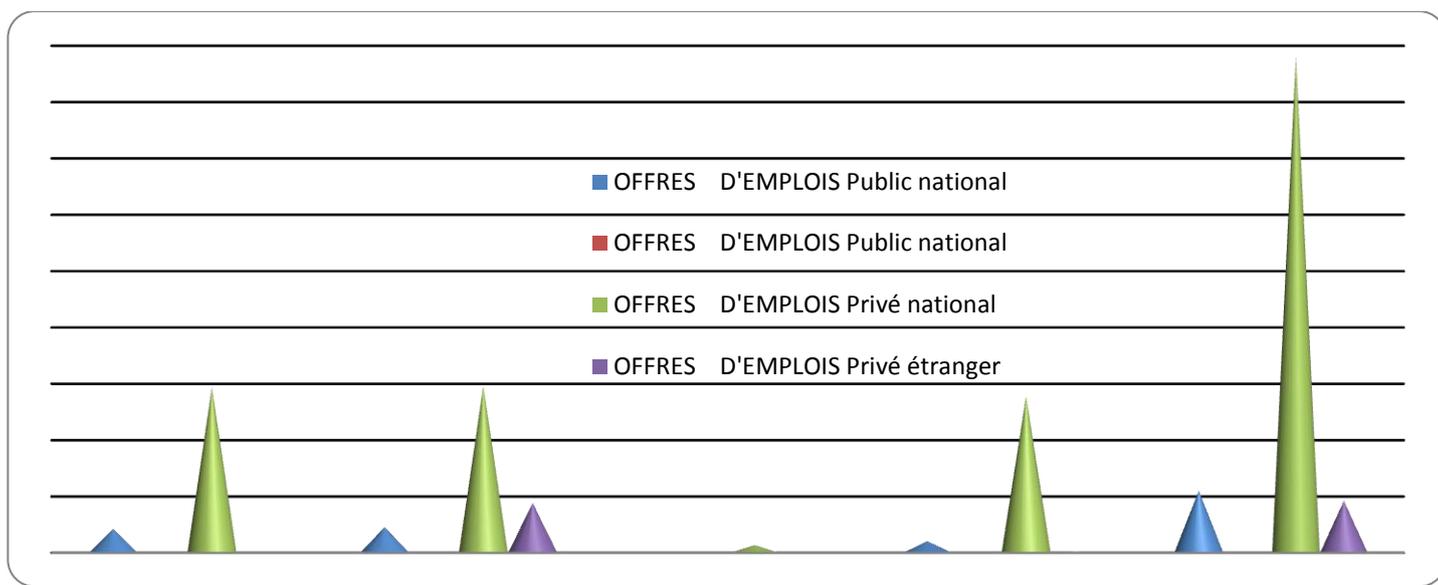
2- Offres d'emploi selon le secteur juridique la branche d'activité :

Tableau n°15: offres d'emploi selon le secteur juridique la branche d'activité.

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

Source : direction d'emploi 2014.

Graphe n°06: Offres d'emploi selon le secteur juridique la branche d'activité.



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

Dont **21729** offres d'emploi enregistrés par l'agence de l'emploi de la wilaya de Bejaia **17668** appartiennent au privé national dans ces déférentes 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 national avec certain dispositifs comme L'ANSEJ et le CNAC.

3- Placements = (HORS DAIP):

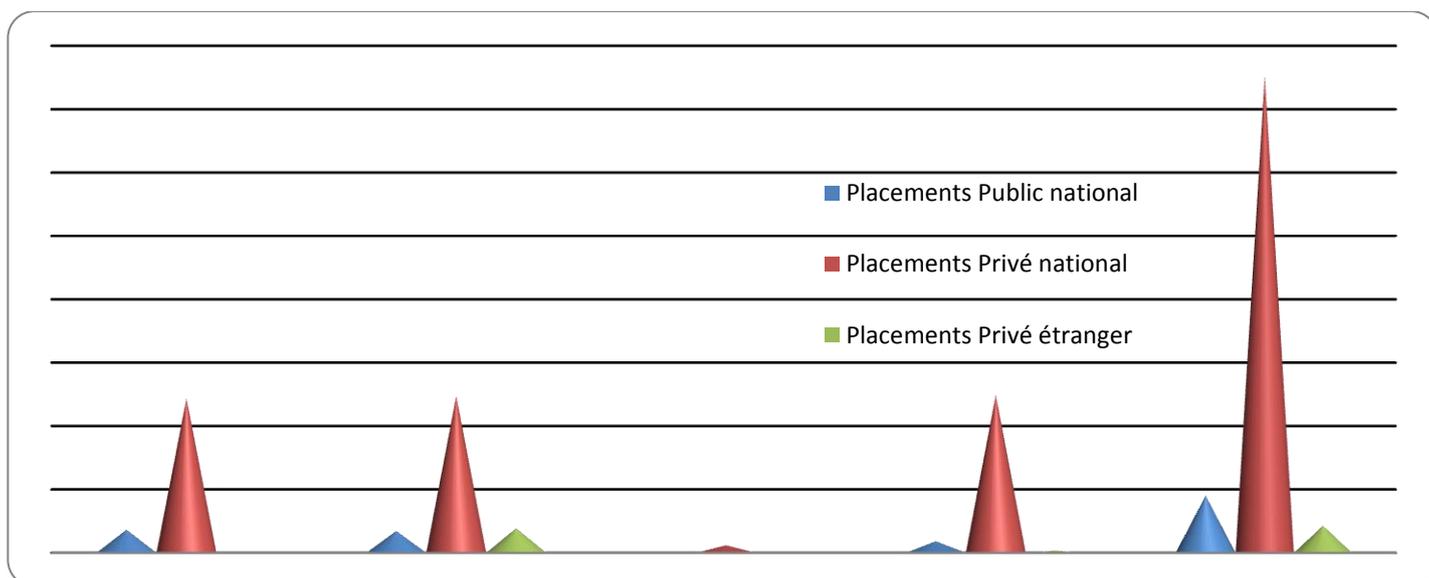
3-1- Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique:

Tableau n°16 : 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
Industrie	731	4879	11	5621	1267	4354	5621
BTPH	692	4955	776	6423	581	5842	6423
Agriculture	15	240	00	255	80	175	255
Service	369	4991	67	5427	1236	4191	5427
TOTAL	1807	15065	854	17726	3164	14562	17726

Source : direction d'emploi 2014.

Graphe n°07 : 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 **15065** 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 **1807** 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.

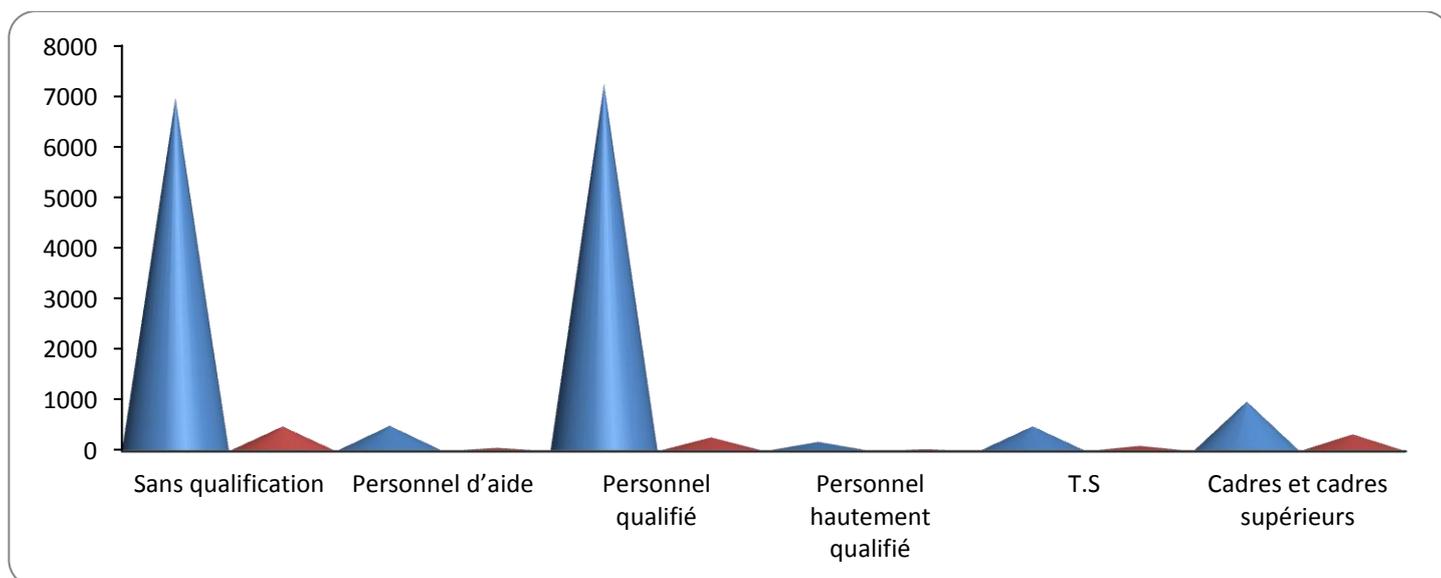
3-2- Placements effectués par niveaux de qualification et genre:

Tableau n°17: Placements effectués par niveaux de qualification et genre.

Genre Qualification	Placements			%
	H	F	Total	
Sans qualification	6985	492	7477	42.18%
Personnel d'aide	505	66	571	03.22%
Personnel qualifié	7258	275	7533	42.50%
Personnel hautement qualifié	185	39	224	1.26%
T.S	494	105	599	03.38%
Cadres et cadres supérieurs	987	335	1322	07.46%
Total	16414	1312	17726	100%

Source : direction d'emploi 2014.

Grphe n°08: Placements effectués par niveaux de qualification et genre.



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

Dont **17726** placements réaliser durant l'année 2014, **15805** 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 déferents projets de la wilaya.

Les placements des jeunes universitaires dans le marché du travail reste toujours inférieur avec **1921** 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.

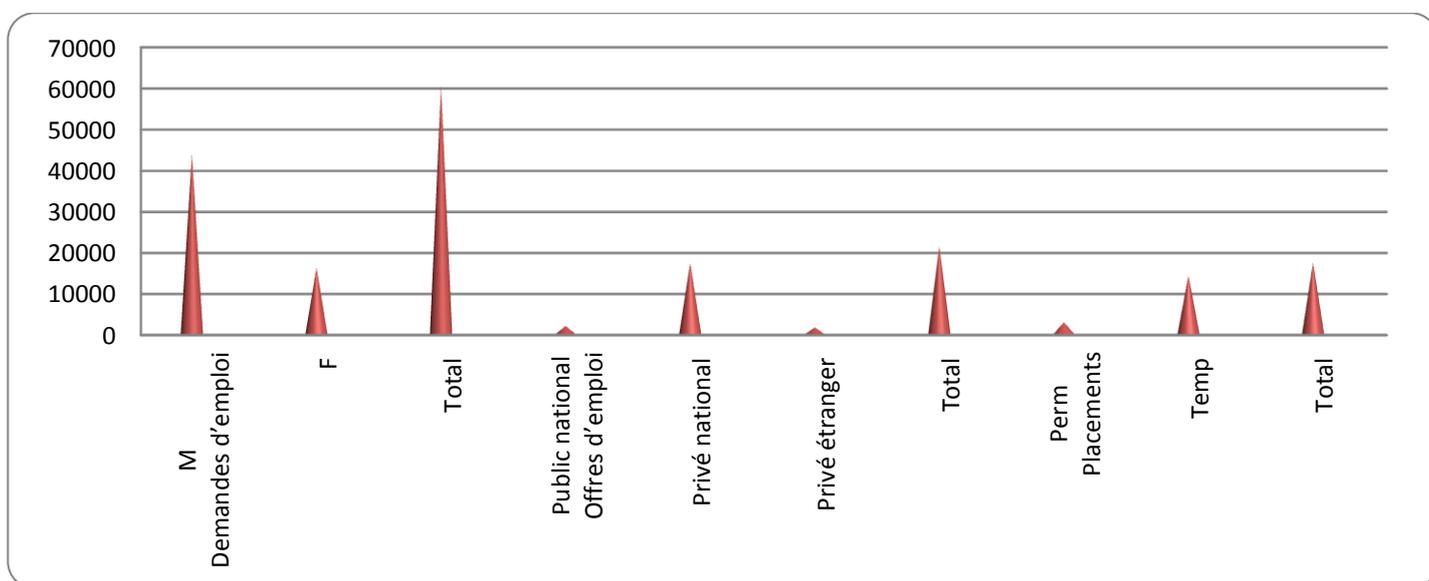
4- Situation récapitulative année 2014 :

Tableau n°18 : Situation récapitulative 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°09 : Situation récapitulative année 2014.



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

Le nombre des demandeurs d'emploi inscrits à pôle emploi est en hausse comparativement à l'offres d'emploi et les placements réaliser, cette hausse s'explique par :

Augmentation du volume des offres d'emploi engendre souvent une augmentation du volume de la demande.

Les agents ayant déjà des postes budgétaires cherchent toujours à avoir des bons postes ça entraine une hausse de la demande d'emploi.

Le volume important des universitaires et le déséquilibre entre l'offre de compétence des universitaires avec les besoins du marché de travail (certaines entreprises exigent des qualités comme l'expérience à des demandeurs d'emploi, des filières déficitaires...).

Les différents secteurs ont été organisés des concours en effets l'augmentation des demandeurs d'emploi.

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

Tableau n°19: 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

Section 02 : L'analyse des résultats de l'enquête.

Après avoir collecté les données statistiques sur les PME de la wilaya de BEJAIA au niveau de la direction des PME, nous avons choisi : la population de notre échantillon qui se compose des PME de cette région. Ainsi que, le questionnaire comme étant l'instrument de collecte de données afin de recueillir les données nécessaires qui nous permettrons de répondre à notre problématique de recherche.

Dans un premier lieu, nous allons procéder à la présentation de l'enquête de recherche, tout en présentant l'échantillon de l'enquête. En deuxième lieu, nous allons présenter et analyser les résultats.

1- Présentation de l'enquête de recherche :

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

1-1- Objet et déroulement de l'enquête

Les PME sont une réalité incontournable et le rythme de leur création dans notre wilaya reste élevé, elles occupent une place stratégique par leur nombres qui atteint à 18 929 unités à la fin 2014. Par conséquent les pouvoirs publics essaient de mettre au point des mesures incitatives favorables au marché pour engendrer la productivité future et faisant en sorte qu'elles continuent de jouer un rôle créateur et dynamique d'emploi. De ce fait, notre présente enquête vise essentiellement à :

- Faire ressortir les caractéristiques de ces entreprises (taille de l'entreprise, nature d'activité, la forme juridique).
- Dans quelles mesures, les PME de la wilaya de Bejaia contribuent-elle à la création d'emploi ?
- Identifier les facteurs déterminant le rôle des PME dans le développement local à Bejaia.

Pour répondre aux questions posées, nous avons mené une enquête de terrain. Elle a duré plus de trois mois et a été réalisée en deux étapes; la première a consisté seulement dans le dépôt d'un questionnaire et une prise de contact avec le responsable de l'entreprise qui est

en général son propriétaire, dans le but de lui expliquer et le convaincre de notre objet de recherche. Durant la seconde phase, nous avons visité des entreprises qui ont accepté de nous recevoir afin d'éclairer les questions qui paraissent ambiguës et récupérer le questionnaire.

1-2- Les difficultés rencontrées

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

- La non disponibilité des chefs des entreprises dans la plupart des cas et personne d'autre ne peut oser prendre l'initiative.
- L'attitude des chefs des entreprises vis-à-vis de l'enquête en général
- Le non réponse pour certaines questions (la confidentialité des informations).
- Le problème de transport (oblige de se déplacer plusieurs fois) et le manque de moyens c'est une perte de temps considérable.

1-3- Le contenu de questionnaire

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

Le questionnaire contient 22 questions réparties en trois parties :

Axe 1 : Identification et caractéristique de l'entreprise

Cet axe vise à faire ressortir les caractéristiques générales des entreprises enquêtées telles que ; la date de création de l'entreprise, sa raison sociale, sa forme juridique et le secteur d'activité.

Axe 2 : La Contribution de la PME à la création d'emploi

Dans cette partie les questions posées ont trait aux résultats quantitatifs de l'entreprise comme; le nombre de salariés, leurs évolutions, le nombre d'emplois, Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle, la nature d'emploi.

Axe 3 : le rôle de la PME dans le développement local

Cette partie s'intéresse aux motivations de la création d'entreprise, les raisons de choix de secteur d'activité, les apports en termes de développement pour la région, les facteurs sectoriels qui sont à l'origine d'implantation.

1-4- Echantillon étudié

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

Notre échantillon se compose de 30 entreprises. Nous avons pu récupérer 25 questionnaires, mais seulement 20 sont exploitables, ce qui représente un taux de 66%.

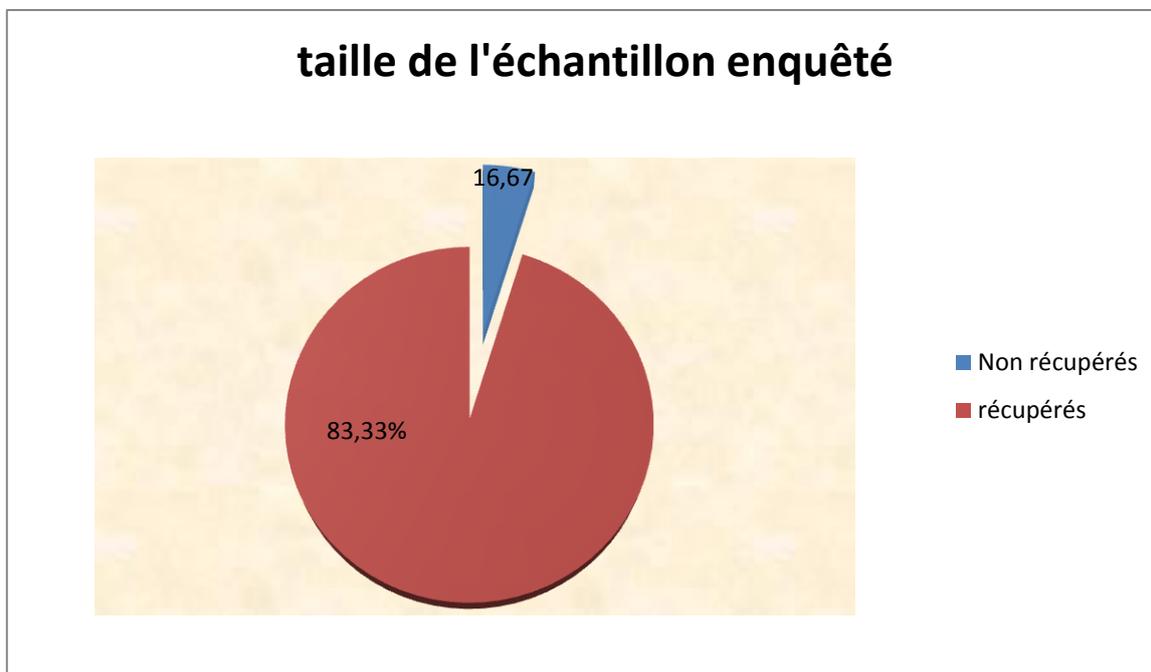
Les deux tableaux suivants récapitulent les résultats de l'échantillon.

Tableau n° 20 : la taille de l'échantillon de notre enquête

Nombres Questionnaires	Références	Pourcentage %
Récupérés	25	83,33
Non récupérés	5	16,67
Distribués	30	100%

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

Graphe n°10 : taille de l'échantillon enquêté



Source : établi par nous même à partir des entreprises enquêtées.

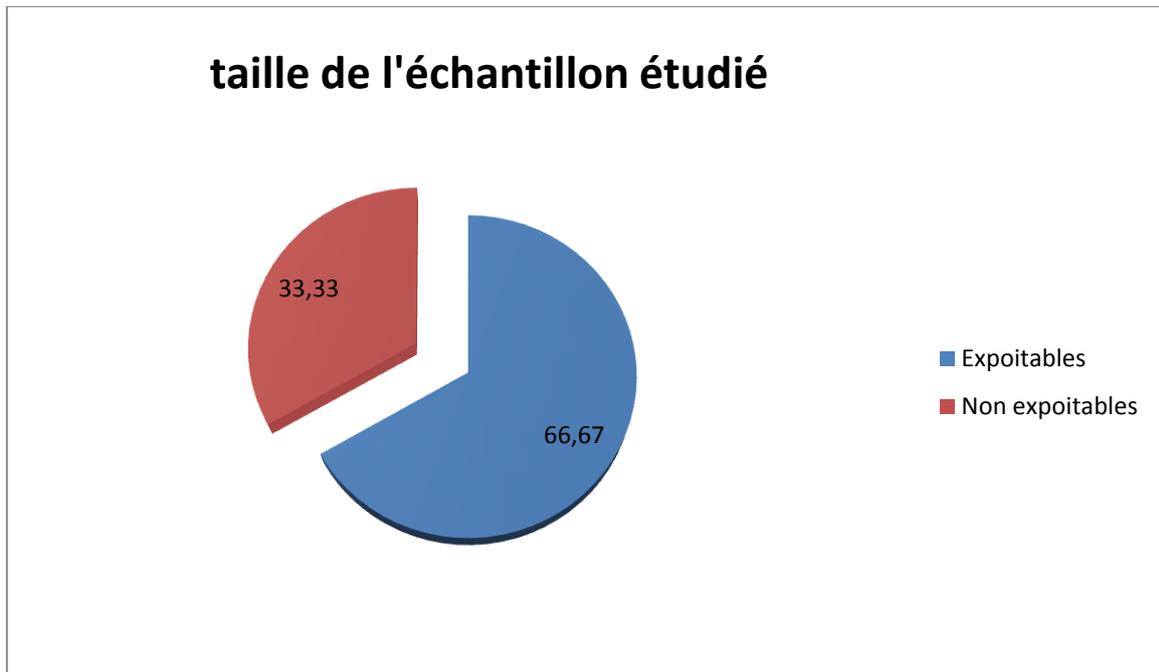
On a pu récupérer juste 83,33% par contre les 16,67% on a pas pu a cause les des rageants qui ont toujours occupés.

Tableau n° 21 : la taille de l'échantillon étudié

Questionnaires	Nombres	Références	%
Exploitable	20		66,67
Non exploitable	10		33,33
Total	30		100%

Source : établi par nous même à partir des entreprises enquêtées.

Graphe n°11: la taille de l'échantillon étudié



Source : établi par nous même à partir des entreprises enquêtées.

D'après notre échantillon juste 66,67% on peut l'exploité par contre les 33,33% on ne peut pas l'exploités à cause des questions mal répondu .

Les restrictions apportées à notre échantillon sont dues essentiellement à des difficultés citées déjà auparavant.

2- Analyse et interprétation des résultats

Nous allons procéder d'une part à la présentation des résultats de notre enquête, d'autre part à l'analyse de ces derniers tous en finissant notre travail de recherche par des recommandations.

Identification et caractéristique de l'entreprise

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

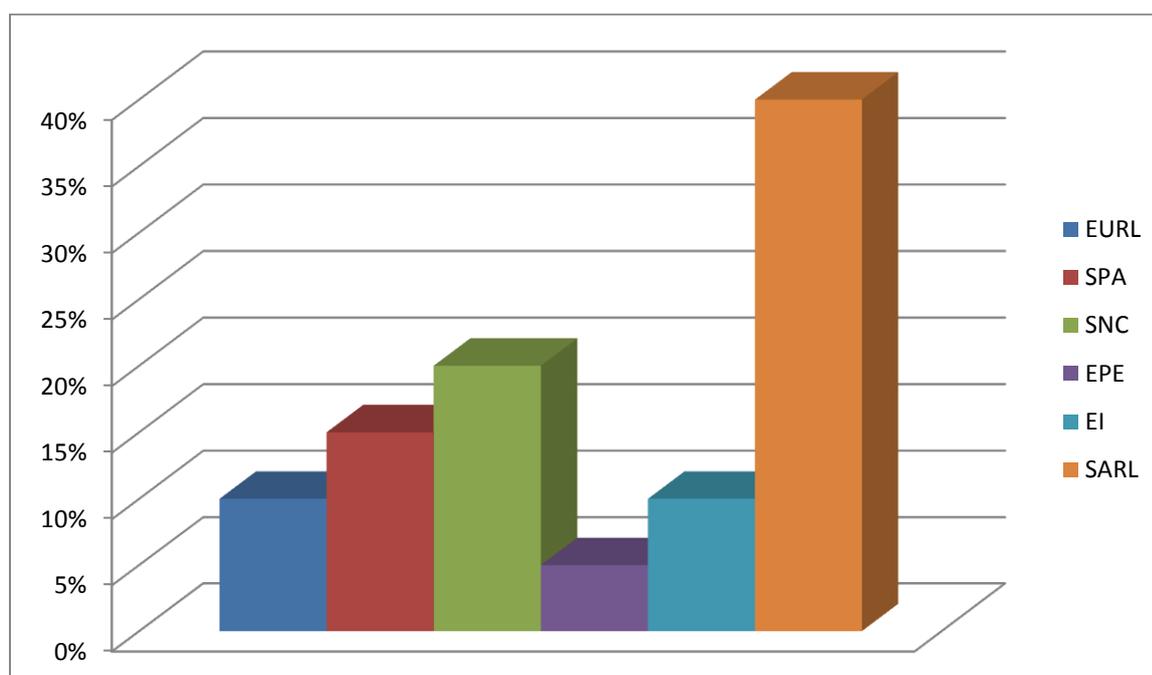
1- La répartition de l'échantillon selon la forme juridique :

Tableau n° 22 : La répartition de l'échantillon selon la forme juridique

Forme juridique	Nbre de réponse	%
EURL	2	10%
SPA	3	15%
SNC	4	20%
EPE	1	5%
EI	2	10%
SARL	8	40%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphe n°12 : La répartition de l'échantillon selon la forme juridique



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Selon les données, la majorité des PME prennent une forme juridique SARL avec une proposition élevée 40 %, suivi par SNC avec un pourcentage 20% et une égalité entre EURL et EI avec un pourcentage 10 % et fin EPE avec un pourcentage 5%.

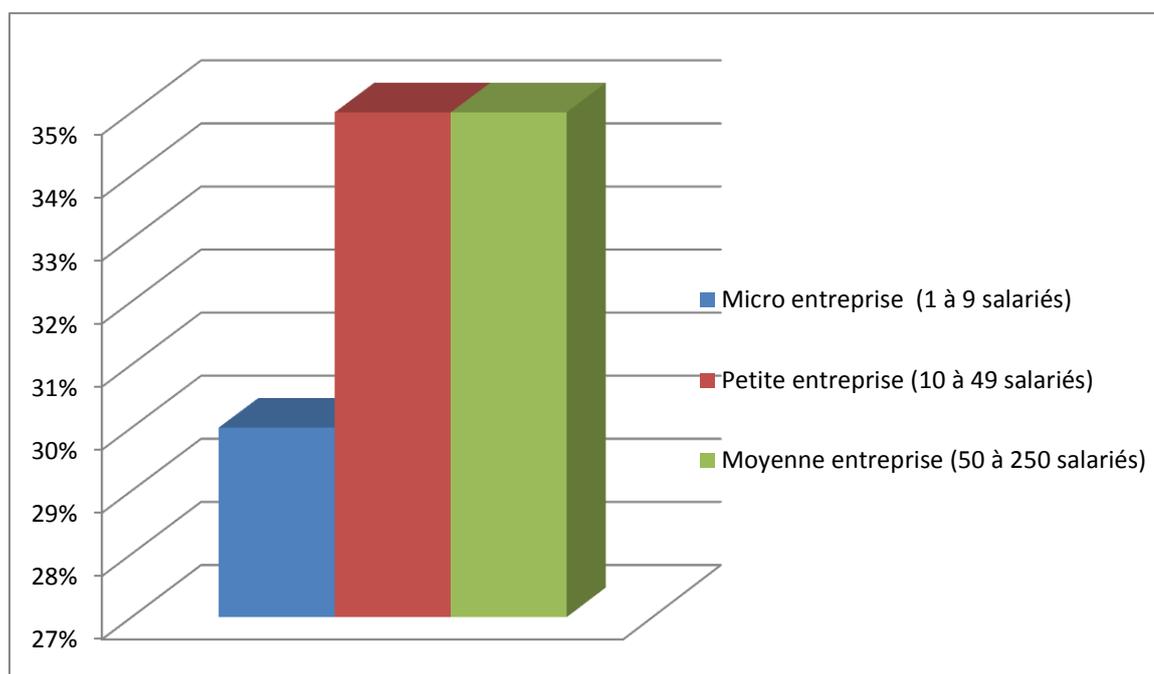
2- La répartition de l'échantillon selon la taille d'entreprise:

Tableau n°23 : La répartition de l'échantillon selon la taille d'entreprise

Taille de l'entreprise	Nbre de réponse	%
Micro entreprise (1 à 9 salariés)	6	30%
Petite entreprise (10 à 49 salariés)	7	35%
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	7	35%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphe n° 13 : La répartition de l'échantillon selon la taille d'entreprise



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

D'après le tableau 23, nous constatons que les PME d'un effectif inférieur à 10 employés sont plus actives avec une proportion de 30 %.

Les PME d'une taille moyenne employant moins de 50 salariés ont le même pourcentage celui de les PME qui ont plus de 50 salariés avec une proportion de 35 %.

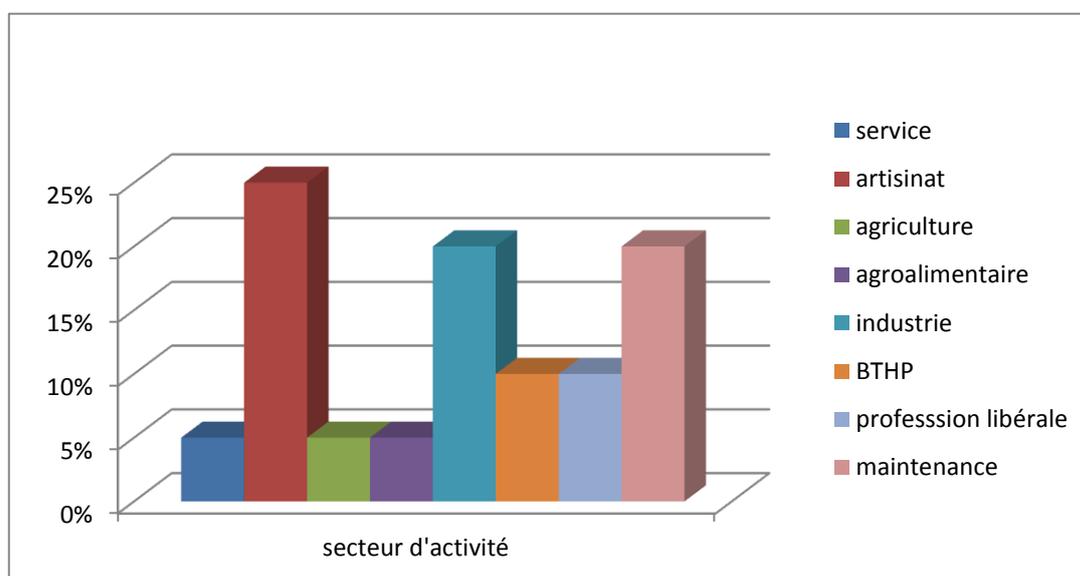
3- La présentation de l'échantillon selon le secteur d'activité :

Tableau n°24 : La présentation de l'échantillon selon le secteur d'activité.

Secteur d'activité	Nbre de réponse	%
Service	1	5%
Artisanat	5	25%
Agriculture	1	5%
Agroalimentaire	1	5%
Industrie	4	20%
BTPH	2	10%
Profession libérale	2	10%
Maintenance	4	20%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphes n°14: La présentation de l'échantillon selon le secteur d'activité.



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Le tableau 24, nous expose la relation entre le secteur d'activité et le nombre d'emplois créés, l'objectif de ce dernier est de savoir le secteur le plus sollicité à la création d'emploi. Nous remarquons que le secteur le plus élevé c'est le secteur artisanat avec une proportion de 25%, et une égalité entre le secteur d'industrie et maintenance avec un pourcentage de 20%,

suivi par l'égalité entre le secteur BTHP et profession libérale avec un pourcentage de 10%, et enfin l'égalité entre le secteur agriculture, agroalimentaire et service avec une proportion de 5%.

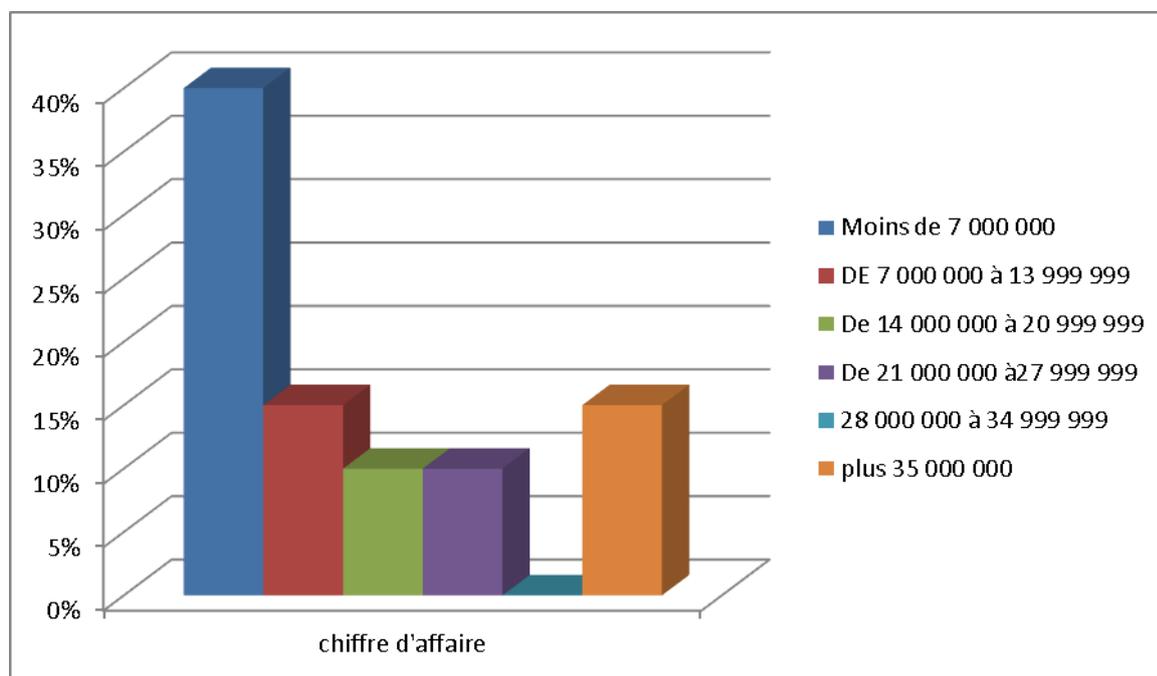
4- La répartition de l'échantillon selon le chiffre d'affaire :

Tableau n°25 : La répartition de l'échantillon selon le chiffre d'affaire.

Chiffre d'affaire	Nbre de réponse	%
Moins de 7 000 000	8	40%
De 7 000 000 à 13 999 999	3	15%
De 14 000 000 à 20 999 999	2	10%
De 21 000 000 à 27 999 999	2	10%
De 28 000 000 à 34 999 999	2	10%
Plus 35 000 000	3	15%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphes n°15 : La répartition de l'échantillon selon le chiffre d'affaire.



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

L'observation de ces données, nous a permis de constater que la plupart des PME se concentre dans la catégorie dont le chiffre d'affaire moins de 7 000 000 DA (la très petite entreprise), c'est-à-dire, il existe une relation inverse le montant de chiffre d'affaire et le

nombre des PME. Et en termes d'emplois, chaque fois que le chiffre d'affaires augmente le nombre d'emplois augmente aussi.

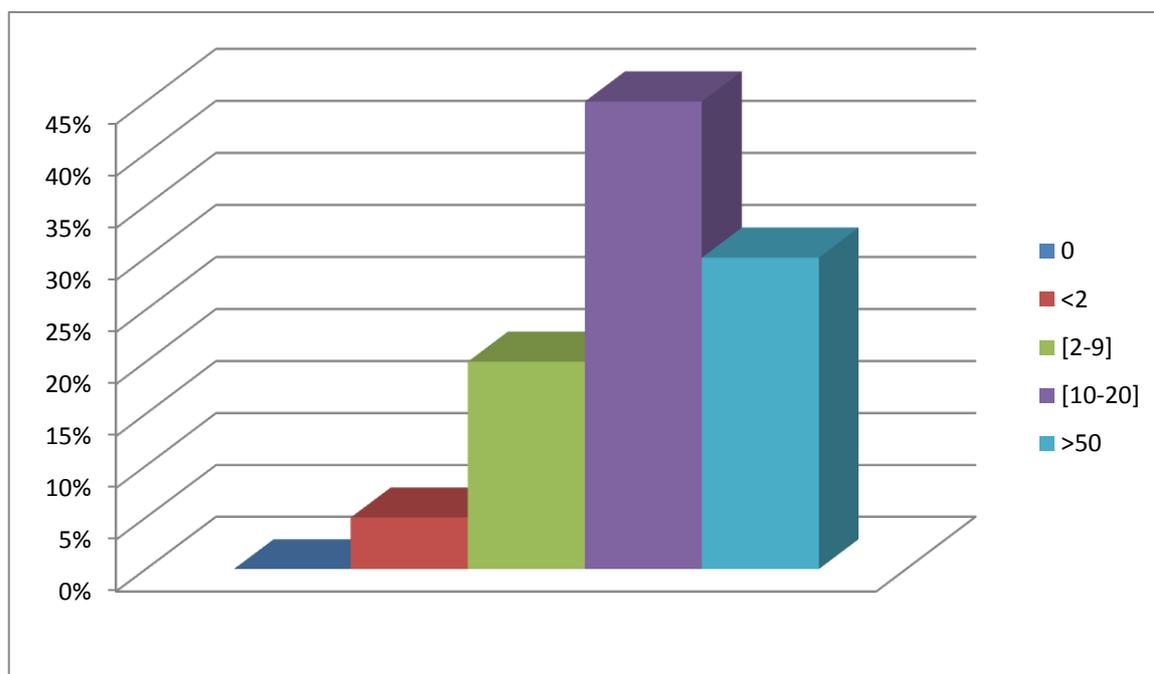
5- La répartition de l'échantillon selon le nombre d'employés:

Tableau n°26 : La répartition de l'échantillon selon le nombre d'employés

	Nbre de réponse	%
1-9	0	0%
<2	1	5%
[2-9]	4	20%
[10-20]	9	45%
>50	6	30%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphe n°16 : La répartition de l'échantillon selon le nombre d'employés



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

On constate que 45% des entreprises ont généré des postes d'emploi entre [10-20], soit 30% ont créé plus de 50 postes d'emplois, 20% entre [2-9] postes d'emplois, 5% des entreprises ont un seul poste d'emploi.

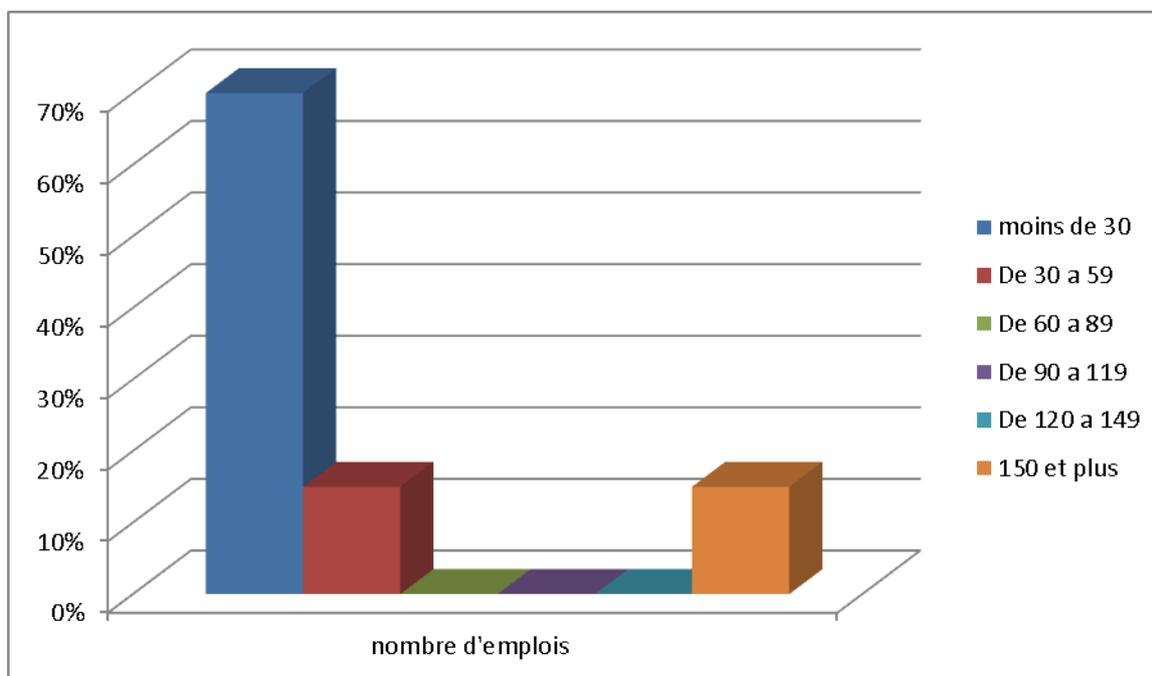
6- Le nombre réel d'employés dans les entreprises enquêtées :

Tableau n° 27 : Le nombre réel d'employés dans les entreprises enquêtés

	Nbre de réponse	%
Moins de 30	14	70%
De 30 à 59	3	15%
De 60 à 89	0	0%
De 90 à 119	0	0%
De 120 à 149	0	0%
150 et plus	3	15%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphe n°17 : Le nombre réel d'employés dans les entreprises enquêtées



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

On renseigne d'après ces données sur le nombre réel des emplois créés, moins de 30 emplois réel représente une part importante avec un pourcentage de 70% des entreprise enquête, soit 15% pour les entreprises qui ont le nombre réel d'emploi de 30 à 59 ,150 et plus emplois réel a une part de proportion de 15%.

7- La répartition de l'échantillon selon la nature d'emploi :

Tableau n° 28 : La répartition de l'échantillon selon Nature des emplois créés.

	Nature emploi crée				total
	Pré-emploi	Contrat duré déterminé (CDD)	Contrat indéterminé (CDI)	saisonnier	
nombre	9	17	14	4	44
%	20 ,46%	38 ,64%	31,81%	9,09%	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015(réponse choix multiple).

Le tableau 28 nous renseigne sur la nature des emplois créés, 38 ,64% contrats à durée (CDD), 31,81%, contrats à durée indéterminé (CDI), 20,46% des pré-emplois, et enfin 9,09% sont saisonnier.

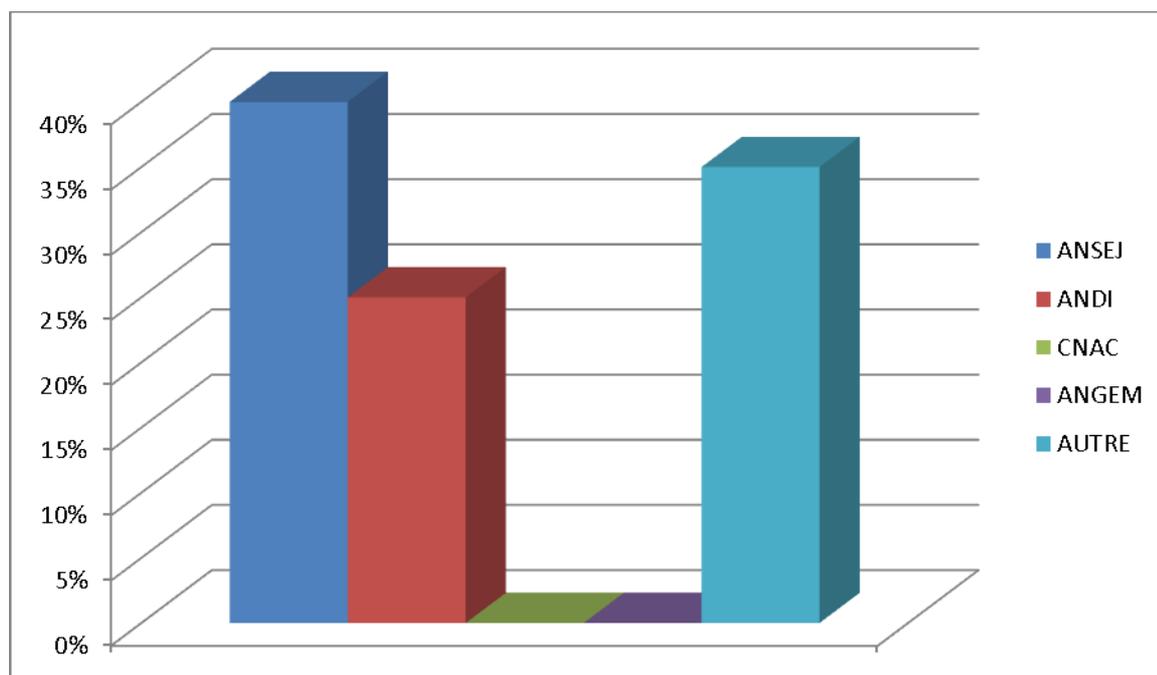
8- Les organismes de création des entreprises :

Tableau n°29: Les organismes de création des entreprises

	Nbre de réponse	%
ANSEJ	8	40%
ANDI	5	25%
CNAC	0	0%
ANGEM	0	0%
Autre	7	35%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphe n°18 : Les organismes de création des entreprises



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

D'après les données en remarque que la plupart des PME enquêtee sont créé dans le cadre de ANSEJ avec une proportion 40%, ensuite 35% crée par apport personnelle et crédit bancaire représente 7 entreprise, en fin on a 25% des entreprise crée dans le cadre ANDI (Agence Nationale de Développement des Investissements)

Le rôle de la PME dans le développement local

9- Les motivations de la création de l'entreprise :

Tableau n°30: Les motivations de la création de l'entreprise

	Nombre de réponse	%
Existence d'opportunités	7	30,43%
Participer au développement de la région	13	56,52%
Imitation d'une réussite familiale	3	13,04%
Total	23	100%

Source : réalisé à des données de l'enquête, 2015(réponse choix multiple).

D'après les données de ce tableau, l'origine de la plupart des PME enquêtées qu'ont été créées c'est de participation au développement local avec un pourcentage de 56,52%, et 30,43% leurs origine c'est l'existence d'opportunités, et enfin les 13,04% restant leurs origine c'est limitation familiale.

10- Les raisons de choisir le secteur d'activité :

Tableau n°31: Les raisons de choisir le secteur d'activité

	Nbre de réponse	%
Disponibilité d'un marché et d'une clientèle	8	30,77%
Domaine inexploité	2	7,69%
Expérience et savoir-faire dans le secteur	14	53,85%
Idee familiale	2	7,69%
Total	26	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015 (réponse choix multiple).

On remarque dans le tableau n°31, que les raisons du choix de secteur d'activité pour la majorité des PME enquêtées qui contiennent 14 entreprises avec un pourcentage de 53,85% par leur expérience et savoir-faire dans le secteur, on a 8 entreprises avec proportion de 30,77% qui ont choisi leur secteur d'activité par l'existence d'une disponibilité d'un marché et d'une clientèle, d'autres entreprises il sont investies dans leur secteur parce que c'est une idée familiale et encore un domaine inexploité avec un pourcentage de 7,69%.

11- Les avantages d'implantation des entreprises enquêtées :

Tableau n°32 : Les avantages d'implantation des entreprises enquêtées

	Nbre de réponse	%
Proximité du marché (matière première)	3	11,11%
Proximité du marché (ventes produits)	5	18,51%
Proximité du domicile familial	12	44,44%
Présence d'infrastructures	2	7,40%
Disponibilité foncière	4	14,81%
Présence d'entreprises du même secteur	1	3,70%
Total	27	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015 (réponse choix multiple).

Nous remarquons d'après les données de tableau n°32, 44,44% des entreprises ont choisi d'implanté leur entreprises à proximité du domicile familial, et 18,51% ils ont implanté à proximité du marché (ventes produit), 14,81% ont installé à cause d'une disponibilité foncière, et les 11,11% ils ont préféré d'installé à la proximité du marché (matière première), les 7,40% ont implanté à la présence d'infrastructures et enfin les 3,70% ont implanté à la présence d'entreprises du même secteur.

12- Les facteurs sectoriels de l'implantation des entreprises enquêtées :

Tableau n°33: Les facteurs sectoriels de l'implantation des entreprises enquêtées

	Nbre de réponse	%
Un nombre important des entreprises du même secteur	4	16,67%
Un nombre des entreprises dont le secteur est complémentaire	2	8,33%
Un nombre important d'entreprises fournisseuses	3	12,5%
Un nombre d'entreprise important d'entreprises clientes	8	33,33%
Le secteur choisi est vierge	6	25%
L'environnement juridique	1	4,16%
Total	24	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015(réponse choix multiple).

A travers le tableau n°33, nous remarquons que 33.33% des PME enquêtées le principal facteur pour leur implantation vue le nombre important des entreprises clientes, alors que les 25% des PME leur secteur choisi est vierge puis 16.67% des PME ils ont choisi leur implantation parce que il existe un nombre important des entreprises de même secteur, en remarque également 12.5% des PME installé à cause d'un nombre important d'entreprises fournisseuses, le reste des PME enquête influencé par les facteurs sectoriel suivant : un nombre des entreprises dont le secteur est complémentaire et l'environnement juridique respectivement avec un pourcentage de 8.33% et 4.17% .

13- Les apports de développement :

Tableau n°34 : les apports de développement.

	Nbre de réponse	%
Création d'emploi pour la récession ou la réduction du chômage	15	44,12%
Participation dans la création des infrastructures de base	4	11,76%
Diversification et innovation des produits	7	20,59%
Renouvellement du tissu économique et du marché	3	8,82%
Participation dans l'augmentation des impôts de l'état	5	14,71%
Total	34	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015(réponse choix multiple).

Dans ce tableau n°34, nous constatons que, 44.12% des PME enquêtes ont un apport en termes de création d'emplois pour la récession ou la réduction du chômage, en deuxième position 20.59% des PME contribuent au développement par la diversification et innovation des produits, les 14.71% entreprises enquêtes participe dans l'augmentation des impôts de l'état, 11.76 % des PME ont un apport tel que la participation dans la création des infrastructures de base, en fin on a 8.82% des entreprise enquêtes activent pour le renouvellement du tissu économique et du marché.

14- Les motivations qui conduisent à la création des entreprises :

Tableau n°35 : Les motivations qui conduisent à la création des entreprises

	Nbre de réponse	%
Le gout d'entreprendre et prise de décision	4	13,33 %
Créer des emplois dans la région	11	36,67%
Bénéficiaire des avantages de dispositif d'emploi	2	6,67%
Contribuer au développement de la région et du pays	10	33,33%
Créer son propre emploi	3	10%
Total	30	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015(réponse choix multiple).

D'après le tableau 35, nous remarquons que 36,67% des entreprises enquêtés ont été créé pour contribuer à la création des emplois dans la région, et 33,33% Contribuer au développement du pays, les 13,33% le gout d'entreprendre et prise de décision.

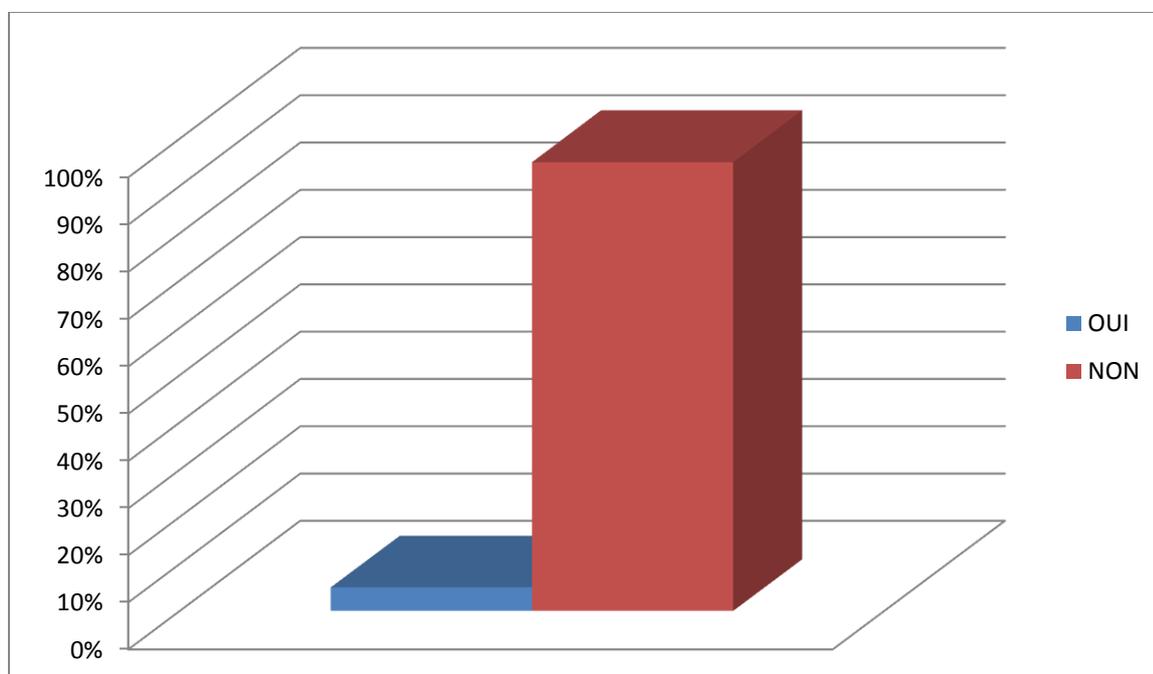
15- Les bénéfices des entreprises auprès des collectivités locales

Tableau n°36: Les bénéfices des entreprises auprès des collectivités local

	Nbre de réponse	%
Oui	1	5%
Non	19	95%
Total	20	100%

Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

Graphe n°19 : les avantages des collectivités local



Source : réalisé à base des données de l'enquête, 2015.

En remarque que les 95% des PME enquêtées ont affirmé n'avoir perçu aucun avantage venant des collectivités locales. Ceci est dû selon les enquêtés à la non perception de l'importance de leurs activités. Seulement 5% des PME ont bénéficié des avantages publics.

Les difficultés et les solutions proposées :

Les entrepreneurs enquêtés ont par ailleurs, affirmé l'existence d'un certain nombre d'obstacles qui entravent leurs activités. Il s'agit notamment de :

- La lourdeur des procédures administratives et l'existence de la bureaucratie ;
- L'existence du réseau informel ;
- La difficulté d'accéder aux financements par bancaires ;
- Manque du foncier ;
- La Non réglementation du marché.

Par ailleurs ils ont proposé quelques solutions qui sont :

- les initiatives doivent libérées accompagner et facilité le développement local, national et international.
- supprimer la concurrence de (importations), amélioration des relations avec l'administration et allègement de la finalité.
- bannir la corruption bureaucratique
- investir d'avantage pour créer de l'emploi
- aide financière par l'état
- il faut maitriser le métier qu'on exerce et les faire développer
- facilité la procédure de la création d'entreprise
- donner des chances a nouvelles reçus nouvellement diplômés en matière de ressources humaines leurs procurer des formations afin d'assurer la bonne exécution des taches ainsi que la rentabilité et la compétitivité des PME.
- il faut la motivation, l'esprit d'entreprendre
- Avoir l'esprit professionnel ; investir dans la formation pour maitrise de la technologie.
- il le fait par une réduction significative d'impôts.

Conclusion :

Après avoir développé les deux chapitres théorique, nous avons consacré ce dernier chapitre à présenter quelques données sur les PME et leurs contribution à la création d'emploi et développement local dans la wilaya de Bejaïa ; dans la deuxième section concernant l'enquête auprès de quelques PME. Durant cette enquête nous avons essayé d'analyser le rôle de la PME dans la création de l'emploi et son contribution au développement local.

Nous avons constaté après la collecte des résultats des questionnaires déposés, que les facteurs de la dynamique des PME, dépend de la taille de l'entreprise qui explique la création d'emplois, et que l'inadéquation des compétences sur le marché de travail est une contrainte de cette dynamique et constitue un handicapes ou un frein au recrutement.

Nous avons constaté aussi que les PME rencontrent beaucoup de difficultés qui freinent leurs missions de jouer le pleinement et efficacement leurs rôle dans le développement local.

Conclusion générale

Conclusion générale

D'après notre étude sur la contribution des PME à la création d'emploi et le développement local. Et avant de conclure et de synthétiser les résultats auxquels aboutit notre recherche, il nous est nécessaire de rappeler l'ensemble des étapes que nous avons suivies.

Au premier lieu notre travail est composé de trois chapitres, le premier chapitre constitue « la typologie sur les PME », nous avons basé sur les différentes définitions, et les caractéristiques de la PME afin de mieux comprendre à cette notion, ainsi son évolution avec le temps, comme n'avons pas oublié d'intégrer les PME algérienne ces définitions et ces caractéristiques, Dans ce chapitre on conclut que les PME algérienne en particulier elle joue un rôle très important dans l'économie est considérée comme un des piliers de la croissance et de développement économique du pays.

Dans le deuxième chapitre intitulé « la PME, la création de l'emploi et le développement local » on a concentré sur les définitions des différents notions : emploi, développement local et ses caractéristiques, et aussi sur l'impact des PME sur la création d'emploi et le développement local, on remarque dans ce chapitre que les PME peuvent jouer un rôle plus important dans le développement économique en Algérie surtout en matière d'innovation et de création d'emploi, les PME peuvent aussi influencer positivement dans d'autres domaines : social, culturels, environnemental .

Dans le dernier chapitre, nous avons présenté la wilaya de Bejaia qui constitue le terrain de notre investigation. Cette présentation nous a permis de connaître que la wilaya de Bejaia contient Une position stratégique au centre-est de pays et l'une des régions les plus forte en terme de présence de PME privée source d'emplois.

Nous étions passés ensuite à une vérification empirique des hypothèses de la recherche et de réalité de la PME au niveau de la wilaya de Bejaia.

Cette analyse consiste dans le fait d'évaluer la création d'emploi et développement local par ces entreprises dans une économie donnée. Les données statistiques montrent que le secteur des PME en Bejaia a fait, ces dernières années une avancée considérable par rapport aux années précédentes. Mais, son dynamique reste relativement faible. De plus, la wilaya de Bejaia occupe la quatrième place au niveau national en termes de présence et de création d'entreprise.

Conclusion générale

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

- les PME de wilaya de Bejaia contribuent à la création de l'emploi par les facteurs qui sont liés à leurs effectifs comme ils peuvent aussi être liés à la taille de l'entreprise.

(Nous pouvons donc confirmer notre première hypothèse).

-L'examen des résultats de notre enquête sur les PME de la wilaya de Bejaia nous a permis de constater qu'il y a une coopération et d'implication des entreprises dans les projets de développement local. La présence de ces PME sur un territoire est censée être porteuse de grands avantages en matière de développement local. Cela explique la participation des PME à l'augmentation des impôts de l'Etat et la diversification de produits ainsi que le renouvellement du tissu économique et du marché, (ce qui confirme notre deuxième hypothèse).

La partie pratique de notre travail a été laborieusement menée en raison des difficultés d'accès à l'information dans les PME échantillonnées. Ce travail comprend certainement des insuffisances qui demandent d'en tenir compte mais qui peuvent se présenter comme des pistes de recherche pour les futurs chercheurs.

Un changement d'orientation politique et économique en Algérie peut être la solution pour que les PME algérienne puissent se développées d'avantage aussi pour un développement local de toute les régions algériennes.

Bibliographies

Bibliographies

Les ouvrages:

- JULIEN P.A., MARCHESNAY M., « Des procédures aux processus stratégique dans les PME », dans NOEL A., (sous la direction de), perspectives en management stratégique, Tome1 :1992/1993, Éditions Economica, paris, 1992.
- PENROSE E.T, the theory of the growth of the firm, Oxford, Basic Blackwell, 1959..
- BAYAD M., MAHE DE BOISLANDELLE H., NEBENHAUS D., SARNIN P., « Paradoxe et spécificités des problématiques de gestion des ressources humaines en petites et moyennes entreprises », Gestion 2000, n°1,1995.
- JULIEN P.A., les PME : bilan et perspectives, Edition Économica, paris, 1994.
- GAMBIER D. et VERNIERES M ; « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ; Repères.1998.
- BETBEZE (Jean-Paul) et SAINT-ÉTIENNE (Christian): Une stratégie PME pour la France, La Documentation française. Paris, 2006.
- Greffe Xavier, « territoire en France : les enjeux économiques de la décentralisation », éd : economica, paris 1984.

Les Revues :

- M.MARCHESNAY: "is small so beautiful?" Revue d'économie- industrielle n°19;1er trimestre 1982.
- GUILHON B., MARCHESNAY M., « Présentation du nouveau développement en économie industrielle », Numéro spécial de la Revue d'économie industrielle, n°67,1994.
- LEO, P.Y. (1987), "Les milieux régionaux de PMI : une approche statistique et régionalisée des choix stratégiques des PMI à partir de l'EAE", Revue d'Economie Régionale et Urbaine, n°3,1987.
- MARCH, J.G. (1994), "Tout essai de description des tendances de la gestion ne décrit de façon adéquate aucune situation de gestion particulière", Revue Française de Gestion, n°100,1994.

- Bureau international de travail (BIT), « Marché du travail et emploi en Algérie », revue de BIT, 2003.
- Direction générale de l'emploi et de l'insertion, « Quatre (04) nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 », revue, Janvier 2004.
- Canadian Federation of Independent Business (CFIB): Report on trade. October 2004 OCDE Juin 2004.
- Guigou Jean-Louis, « le développement local : espoirs et freins », revue correspondance Municipale n°246, mars 1984.

Les Thèses :

- KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F) ; « Al „ère de la mondialisation, la PME, peut-elle constituer un voie développement pour l'Algérie ?» ; projet de recherche, université de Bejaia, 2008, P 307.
- Zoubir Sahli, « produits de territoire et développement local en Algérie : cas des zones rurale de montagnes et de piémonts », document de travail, université de Blida, Algérie.
- TESSA Ahmed, «développement local : la notion de la PME et la dynamique du développement économique » ; cours de juin 2010.pour plus approfondir veuillez voir : « développement local, entrepreneurs Et organismes d'appui en interrelation : cas d'une MRC gaspésienne », sous la direction de Sonia DUMAIS, Montréal ,2004.
- REDOUANE Abdellah, développement des PME et promotion des exportations : quelles perspective pour l'Algérie ? thèse de Magister, Université de BEJAIA, Avril 2009.
- HERTZ, L. (1982), In search of a small business definition ; an exploration of the small-business definitions of U.S, the U.K., Israel and the People's Republic of China, Washington, University Press of America, p454.

Les Rapports :

- BOURNOIS, F et C. PELLEGRIN (1994), "De la PMI à la grande entreprise internationalisée : un cas de conservation des principales caractéristiques organisationnelles de la PMI originelle", Actes de la 39e Conférence Mondiale de l'ICSB, "Les PME/PMI et leur contribution au développement régional et international", 27-29 juin, Strasbourg, p. 49-53.
- 2eme conférence de l'OCDE des ministères en charge des PME juin 2004.
- Bulletin d'information et des statistiques du Ministère de l'Industrie, de la Petite et Moyenne Entreprise, et de la Promotion de L'investissement n°21. Année 2012.
- O. TORRES : le management stratégique en PME : entre spécificité et dénaturation, p10.
- Nathalie DUFFAL, Isabelle DUVAL : LA STRATEGIE DES PME, janvier2005

Sites internet:

- www.cnac.dz.
- www.pmeart.dz.org.
- www.ansej.dz.org.
- <http://www.angem.dz>.
- <http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/bulletin-PME-français-vf-nov-2014.pdf>.
- Mahraz Abdelilah : « théories économiques : théories du développement », [http : www.google.fr/h1=fr&sa=x&ei=fvomtqoaOovugbhselh4dq&vedocbgqbsga&q=Mahraz+abdelilah+ « théories +économiques %3A+](http://www.google.fr/h1=fr&sa=x&ei=fvomtqoaOovugbhselh4dq&vedocbgqbsga&q=Mahraz+abdelilah+«théories+économiques+%3A+).
- www.google.fr: [http://www.globenet.org/le développement local réflexion pour une définition théorique du concept](http://www.globenet.org/le_dveloppement_local_réflexion_pour_une_définition_théorique_du_concept).
- Développement local, sous la direction d'un groupe de travail du développement local Montréal, 09avril 2002 :<http://www.globenet.org/horizon-local/>.
- Http://ville.monterreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/sommet_fr/MEDIA/DOCUMENTS/developpement_local, p3.

Annexes

La liste des tableaux :

Tableau n°01 : Définition de l'union européenne de PME.....	5
Tableau n°02 : Les critères de définition de la PME.....	23
Tableau n°03 : Les principales modalités de flexibilité du travail utilisé par les entreprises	31
Tableau n°04 : Principaux résultats des programmes des dispositifs de soutien à l'emploi.....	40
Tableau n° 05 : La répartition du territoire de la wilaya de Bejaia.....	56
Tableau n°06 : la population des PME de la wilaya de Bejaia au 4eme trimestre 2014	58
Tableau n°07 : Les secteurs d'activités dominant.....	59
Tableau n°08 : La répartition des PME privées par secteurs d'activité regroupés.....	60
Tableau n°09 : La répartition des PME privées par type (tranche d'effectif).....	61
Tableau n° 10 : Statistique PME par commune.....	63
Tableau n°11 : L'évolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987-2011	66
Tableau n°12 : Situation de l'emploi dans de wilaya de Bejaia.....	67
Tableau n°13 : Demande d'emploi selon la tranche d'Age et le genre	67
Tableau n°14 : Demande d'emploi selon la qualification et le genre	68
Tableau n°15 : Offre d'emploi selon le secteur juridique la branche d'activité.....	69
Tableau n°16 : Placement effectués par branche d'activité et secteur juridique.....	70
Tableau n°17 : Placement effectués par niveau de qualification et genre	71
Tableau n°18 : Situation récapitulative année 2014.....	73
Tableau n°19 : Evolution de l'activité d'intermédiation sur le marché de travail 2010- 2014.....	73
Tableau n°20 : La taille de l'échantillon de notre enquête.....	76
Tableau n°21 : La taille d'échantillon étudié	77
Tableau n°22 : La répartition de l'échantillon selon la forme juridique.....	80

Tableau n°23 : La répartition de l'échantillon selon la taille d'entreprise.....	81
Tableau n°24 : La répartition de l'échantillon selon le secteur d'activité.....	82
Tableau n°25 : La répartition de l'échantillon selon chiffre d'affaire.....	83
Tableau n°26 : La répartition de l'échantillon selon le nombre d'employés.....	84
Tableau n° 27 : Le nombre réel d'employés dans les entreprises enquêtés.....	85
Tableau n° 28 : La répartition de l'échantillon selon Nature des emplois créé.....	86
Tableau n°29 : Les organismes de création des entreprises.....	86
Tableau n°30 : Les motivations de la création de l'entreprise.....	87
Tableau n°31 : Les raisons de choisir le secteur d'activité.....	88
Tableau n°32 : Les avantages d'implantation des entreprises enquêtées.....	89
Tableau n°33 : Les facteurs sectoriels de l'implantation des entreprises enquêtées.....	90
Tableau n°34 : les apports de développement.....	91
Tableau n°35 : Les motivations qui conduisent à la création des entreprises.....	91
Tableau n°36 : Les bénéfiques des entreprises auprès des collectivités local.....	92

La liste des schémas

Schéma n°01 : Le courant de la spécificité.....	10
Schéma n°02 : Le courant de la diversité	13
Schéma n° 03 : Le courant de la synthèse.....	15
Schéma n°04 : Evolution de la recherche en PME.....	18
Schéma n°05 : Les chevauchements entre emploi, inactivité et chômage.....	29

La liste des graphes

Graphe n°01 : population du secteur des PME dans la wilaya de Bejaia.....	54
Graphe n°02 : les secteurs d'activités dominants (PME privé).....	60
Graphe n°03 : la répartition de PME privées par type (tranche d'effectifs).....	63
Graphe n°04 : Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre.....	69
Graphe n°05 : Demandes d'emploi selon la qualification et le genre	70
Graphe n°06 : Offres d'emploi selon le secteur juridique la branche d'activité.....	71
Graphe n°07 : Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique.....	72
Graphe n°08 : Placements effectués par niveaux de qualification et genre.....	73
Graphe n°09 : Situation récapitulative année 2014	74
Graphe n°10 : La taille de l'échantillon enquêté	79
Graphe n°11 : La taille de l'échantillon étudié	80
Graphe n°12 : La répartition de l'échantillon selon la forme juridique	81
Graphe n°13 : La répartition de l'échantillon selon la taille d'entreprise.....	82
Graphe n°14 : La présentation de l'échantillon selon le secteur d'activité.....	83
Graphe n°15 : La répartition de l'échantillon selon le chiffre d'affaire.....	84
Graphe n°16 : La répartition de l'échantillon selon le nombre d'employés.....	85
Graphe n°17 : Le nombre réel d'employés dans les entreprises enquêtés.....	86
Graphe n°18 : Les organismes de création des entreprises.....	88
Graphe n°19 : Les bénéficiaires des entreprises auprès des collectivités local.....	93

Université Abderrahmane MIRA-Bejaia
Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences
Commerciales (SEGC-LMD)

Département des Sciences de Gestion

Questionnaire sur :
Le rôle des PME dans la création de l'emploi et le
développement local dans la wilaya de Bejaia

Monsieur, Madame ;

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'étude en Master sous le thème intitulé :«Le rôle des PME dans la création d'emploi et le développement local dans la wilaya de Bejaia».Nous vous prions de bien vouloir répondre à notre questionnaire afin de collecter les données nécessaires pour la réalisation de ce travail de recherche.

Vous pouvez répondre en toute confiance et toute sincérité.

Merci pour votre précieuse collaboration

Merci pour votre coopération

Réalisé par :

BOURIHANE Salima

MESSAOUDI Riad

Encadré par :

Dr CHABI Tayeb

Questionnaire

Première partie : Identification et caractéristique de l'entreprise

1. Nom ou raison sociale :

2. Adresse (lieu d'implantation) :

3. Forme juridique :

EURL SPA SNC SA EPE SARL

4. Année de création de votre entreprise :

5. Année d'entrée en activité :

6. Veuillez indiquer la taille de votre entreprise selon les catégories suivantes :

1) Micro entreprise (1 à 9 salariés)

2) Petite entreprise (10 à 49 salariés)

3) Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)

7. Veuillez indiquer le secteur d'activité de votre entreprise :

1) Services		5) Industrie	
2) Artisanat		6) BTPH	
3) Agriculture		7) Profession libérale	
4) agroalimentaire		8) maintenance	
9) Autre :			

8. Contribution par :

Année chiffre d'affaire	2010	2011	2012	2013	2014
chiffre d'affaire en(DA)					
Les ventes annuelles (Q)					
Marge de bénéfice					

Deuxième partie :La Contribution de la PME à la création d'emploi

9. L'effectif des employés dans votre entreprise ?

A- Au début de votre activité : Hommes Femmes

B- L'effectif actuel : Hommes Femmes

10. Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle :

	2010	2011	2012	2013	2014
Cadre					
Agent de maitrise					
Agent d'exécution					
total					

11. Quel est le nombre d'emplois que vous avez créé depuis votre entrée en activité ?

1) 0

2) < 2

3) [2-9]

4) [10-50]

5) > 50

12. Indiquez le nombre réel d'emplois que vous avez créé ?

13. Quelle est la nature de vos emplois créés? (vous pouvez cocher plusieurs réponses)

1) Pré-emploi

2) Contrat duré déterminé (CDD)

3) Contrat duré indéterminé (CDI)

4) Saisonnier

14. Quel organisme vous a aidé dans la création de votre entreprise?

1) ANSEJ

2) ANDI

3) CNAC

4) ENGEM

-Autres, à préciser.....

Troisième partie : le rôle de la PME dans le développement local

15. Quelles sont les motivations qui sont à l'origine de la création de votre entreprise ?

1. Existence d'opportunités

2. Participer au développement de la région

3. Imitation d'une réussite familiale

4. Autres, à préciser

.....

16. Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à choisir votre secteur d'activité ?

- 1. Disponibilité d'un marché et d'une clientèle
- 2. Domaine inexploité
- 3. Expérience et savoir-faire dans le secteur
- 4. Idée familiale
- 5. Autres, à préciser

.....

17. Quels sont les avantages qui vous ont encouragé à implanter votre entreprise dans la wilaya de Bejaia ?

- 1. Proximité dumarché (matière première)
- 2. Proximité du marché(ventes produits)
- 3. Proximité du domicile familial
- 4. Présence d'infrastructures
- 5. Disponibilité foncière
- 6. Présence d'entreprises du même secteur
- 7. Autres raisons personnelles, précisez

.....

18. Quels sont les facteurs sectoriels qui sont à l'origine de votre implantation dans la wilaya de Bejaia ?

- 1. Un nombre important d'entreprises du même secteur
- 2. Un nombre d'entreprises dont le secteur est complémentaire
- 3. Un nombre important d'entreprises fournisseuses
- 4. Un nombre important d'entreprises clientes
- 5. Le secteur choisi est vierge
- 6. L'environnement juridique
- 7. Autres, à identifier

.....

19. Quels sont vos apports en termes de développement pour la région ? Notamment en termes de :

- 1) Création d'emploi pour la récession ou la réduction du chômage
- 2) Participation dans la création des infrastructures de base
- 3) Diversification et innovation des produits
- 4) Renouvellement du tissu économique et du marché
- 5) Participation dans l'augmentation des impôts de l'Etat
- 6) Autres, à identifier

.....

20. Quels sont les motifs qui vous ont conduit à créer votre entreprise dans la wilaya de Bejaia ?

- 1) le gout d'entreprendre et prise de décision
- 2) créer des emplois dans la région
- 3) bénéficier des avantages du dispositif d'emploi
- 4) contribuer au développement de la région et du pays
- 5) créer son propre emploi

21. Est-ce que votre entreprise bénéficie de quelques avantages de la part de la collectivité locale ?

Oui Non Si Oui, pouvez-vous nous citer quelques exemples ?

.....
.....

22. Quels sont vos propositions et recommandations pour que les PME jouent pleinement et efficacement leur rôle de moteur de développement économique et local ?

.....
.....
.....

Nous vous remercions pour votre aimable collaboration

Table des matières

Introduction générale	1
Chapitre 1 : typologies sur les PME	4
Introduction	4
Section 01 : La présentation des PME	5
1-La définition de la PME.....	5
2-Les caractéristiques et stratégies de la PME.....	6
2-1- les Caractéristique de PME	6
2-1-1 Les forces de la PME.....	6
2-1-2- Les faiblesse de la PME.....	7
2-2- les stratégies de la PME.....	8
2-2-1- spécialisation.....	8
2-2-2- l'impartition.....	9
3-Les théories de PME.....	9
3-1- La théorie de la spécificité.....	9
3-2-La théorie de la diversité.....	12
3-3-La théorie de la synthèse (1980-1990).....	14
3-4- Le courant de la dénaturation (1990).....	16
4-La place et le rôle de la PME en économie.....	18
Section 02 : Les PME en Algérie	20
1-Genèse et développement de la PME algériennes.....	20

1-1- La période 1963-1982.....	20
1-2- La période 1982-1988.....	21
1-3- A partir de 1988.....	21
2-Définition de la PME algérienne.....	22
3-Les caractéristiques de la PME algérienne.....	23
Conclusion	25
Chapitre 02 : la PME et la création de l'emploi et développement local	26
Introduction :	26
Section 01 : La PME et création d'emploi	27
1-Généralité sur les concepts « emploi et chômage ».....	27
1-1- Origine et définition du concept d'emploi.....	27
1-2- Les formes particulières de l'emploi.....	27
1-3- Les facteurs de la destruction de l'emploi.....	30
1-3-1- le progrès technique	30
1-3-2- la mondialisation	30
1-3-3-l'introduction des nouvelles formes d'organisation dans Les entreprises	30
1-3-4- la dérégulation du marché du travail.....	31
1-4- Définition et mesure du chômage.....	32
1-5- Les facteurs déterminant le niveau du chômage.....	33
1-5-1- la législation.....	33
1-5-2- le solde migratoire	33
1-5-3- le niveau d'éducation.....	33
1-5-4- les niveaux de revenus accumulés	34

1-5-5- la conjoncture économique	34
1-6- l'impact des politiques d'emploi et de lutte contre le chômage.....	34
2-Les politiques d'emploi en Algérie.....	34
2-1- Dispositifs gérés par le ministère du travail.....	35
2-1-1- le programme d'emploi des jeunes (PEJ).....	35
2-1-2- les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes (DIPJ).....	35
2-2- Les dispositifs gérés par l'agence de développement social.....	35
2-2-1- l'indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG).....	36
2-2-2- les travaux d'utilités publique a haute intensité de main d'œuvre (TUP-HIMO)	
.....	36
2-2-3- le contrat de pré emploi (CPE).....	36
2-2-4- le développement communautaire (DC).....	37
2-3- Le dispositif de protection des travailleurs et aides à la réinsertion.....	38
2-3-1- les centres de recherche d'emploi (CRE).....	38
2-3-2- les centres d'aide au travail indépendant(CATI).....	38
2-3-3- la formation de reconversion	38
2-3-4- l'aide aux entreprises en difficulté (AED).....	38
2-4- Le dispositif de soutien et d'insertion professionnelle des jeunes.....	39
2-4-1- le dispositif couvre deux types d'actions.....	39
2-4-2- le dispositif repose sur trois idées fortes	39
3-Impact des PME sur la création de l'emploi.....	41

Section 02 : La PME et développement local.....43

1-Généralités sur le concept « développement local ».....	43
1-1Définition du développement local.....	43
1-2 Développement local.....	43
1-3 les objectifs de développement local.....	45
1-4 les acteurs de développement local.....	46

2-Les caractéristiques de développement local.....	47
2-1- Complexité	47
2-2- Diversité.....	47
3- Les principales caractéristiques d'un développement.....	48
4- Les étapes d'une planification correcte du développement local.....	49
5-L'impact des PME sur le développement local.....	49
Conclusion.....	52

Chapitre 03 : Le rôle des PME dans la création de l'emploi et développement local « cas wilaya de Bejaia ».....53

Introduction :.....53

Section 01 : l'état des lieux sur la PME de la wilaya de Bejaia.....54

1-Présentation de la wilaya de Bejaia.....	54
1-1Situation géographique de la wilaya de Bejaïa.....	54
1-2 Les activités économiques dans la wilaya de Bejaïa.....	55
1-2-1 -L'agriculture.....	55
1-2-2- L'industrie.....	56
1-2-3-Les activités tertiaires.....	56
2-L'état des lieux de la PME de la wilaya de Bejaia.....	57
2-1-Présentation du secteur des PME de la wilaya de Bejaïa.....	57
2-2-Les secteurs d'activités dominants (PME privé).....	58
2-3-Répartition des PME privées par secteurs d'activités regroupés.....	60
2-4-répartition des PME par tranches effectif.....	61

2-5-Statistique PME par commune	63
3-Population et l'emploi de Bejaia.....	66
3-1-Demandes d'emploi enregistrées.....	67
3-1-1-Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre.....	67
3-1-2-Demandes d'emploi selon la qualification et le genre.....	68
3-1-3-Offres d'emploi selon le secteur juridique la branche d'activité....	69
3-2- Placements = (HORS DAIP).....	70
3-2-1Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique	70
3-2-2- Placements effectués par niveaux de qualification et genre.....	71
3-3-Situation récapitulative année 2014.....	73
3-3-1-Evolution de l'activité d'intermédiation sur le marché de travail...	74
Section 02 : analyse des résultats de l'enquête	75
1-Présentation de l'enquête de recherche.....	75
1-1-Objet et déroulement de l'enquête.....	75
1-2-Les difficultés rencontrées.....	76
1-3-Le contenu de questionnaire.....	76
1-4-Echantillon étudié.....	77
2-Analyse et interprétation des résultats de l'enquête de terrain.....	80
2-1-La répartition de l'échantillon selon la forme juridique.....	80
2-2-La répartition de l'échantillon selon la taille d'entreprise.....	81
2-3-La présentation de l'échantillon selon le secteur d'activité.....	82

2-4-La répartition de l'échantillon selon le chiffre d'affaire.....	83
2-5-La répartition de l'échantillon selon le nombre d'employés.....	84
2-6-Le nombre réel d'employés dans les entreprises enquêtés.....	85
2-7-La répartition de l'échantillon selon la nature d'emploi.....	86
2-8-Les organismes de création des entreprises.....	86
2-9-Les motivations de la création de l'entreprise.....	87
2-10-Les raisons de choisir le secteur d'activité.....	88
2-11-Les avantages d'implantation des entreprises enquêtées.....	89
2-12-Les facteurs sectoriels de l'implantation des entreprises enquêtées...	90
2-13-Les apports de développement.....	91
2-14-Les motivations qui conduisent à la création des entreprises.....	91
2-15-Les bénéfices des entreprises auprès des collectivités locales.....	92
Conclusion.....	94
Conclusion générale.....	95
Bibliographie	
La liste des tableaux	
La liste des graphes	
La liste des schémas	
Annexe	

Résumé

L'objet de notre travail consiste principalement à comprendre le rôle des PME dans la création d'emploi et le développement local, et surtout d'avoir encore le poids des PME sur le tissu économique de Bejaia.

Dans ce contexte, notre problématique s'articule autour de la question centrale:

« A quelle hauteur les PME génèrent à la création d'emploi et du développement local dans la wilaya de Bejaia ? ».

Nous avons fait une recherche bibliographique qui nous a permis de cerner notre travail. Nous avons ensuite réalisé une enquête de terrain en élaborant un questionnaire regroupant une série de question relative à notre travail. L'enquête de terrain a visé les PME de Bejaia. Cette enquête nous a permis de savoir et constituer un certain nombre de caractéristiques propre à notre échantillon.

Cette recherche a montré l'influence des PME sur la croissance économique locale qui s'articule avec la création d'emploi et développement local.

Mot clé : PME, emploi, développement local, Bejaia.

Liste des graphes

Liste des schémas

Liste des tableaux