



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

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

Département des Sciences de Gestion

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en
sciences de gestion

Option : Entrepreneuriat

Thème

**La promotion du capital humain entrepreneurial : cas
des entrepreneurs de TPE du secteur agriculture dans la
Wilaya de Bejaia**

Réaliser par :

TAROUDJIT Yanis

MERSEL Louanes

Encadré par :

Mr HANI Slimane

Promotion : 2022/2023

Remerciements

NOUS TENONS À FORMULER L'EXPRESSION DE NOTRE PROFONDE RECONNAISSANCE À NOTRE ENCADREUR MONSIEUR HANI SLIMANE POUR SES PERTINENTS CONSEILS ET SES ORIENTATIONS AINSI QUE SA DISPONIBILITÉ TOUT AU LONG DE CE TRAVAIL.

NOUS REMERCIONS ÉGALEMENT TOUS LES ENQUÊTÉS QUI ONT PRIS LE TEMPS DE RÉPONDRE À NOS QUESTIONS.

ENFIN NOUS REMERCIONS TOUS CEUX QUI ONT CONTRIBUÉS DE PRÈS OU DE LOIN AFIN QUE NOTRE TRAVAIL PUISSE VOIR LE JOUR.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à mes proches, qui ont été ma source de motivation et de soutien tout au long de ce parcours académique.

Votre présence et vos encouragements ont été essentiels pour surmonter les défis et atteindre cet objectif. Merci pour votre amour et votre soutien indéfectibles.

Yanis

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à toutes les personnes qui ont cru en moi et m'ont soutenu tout au long de ce parcours académique. Votre encouragement et votre soutien constant ont été d'une importance capitale dans la réalisation de ce travail de recherche. Merci de m'avoir inspiré, motivé et accompagné tout au long de cette aventure. Cette dédicace est un témoignage de ma reconnaissance et de ma gratitude envers vous tous.

Louanes

Liste des abréviations

OCDE : organisation de coopération et de développement économiques

PME : petites et moyennes entreprises

ME : moyenne entreprise

TPE : très petite entreprise

CSVF : le comité de sélection, de validation et de financement

DPAT : la direction de la planification et de l'aménagement de territoire

FGAR : le fonds de garantie des crédits aux petites et moyennes entreprises

BDL : banque de développement local

Liste des tableaux

Tableau n°01 : différentes définitions de l'entrepreneuriat

Tableau n°02 : chiffres clés de PME (en Algérie) au 30/06/2022

Tableau n°03 : critère de classification des PME

Tableau n°04 : petite et moyenne entreprise (PME)

Tableau n°05 : mouvement des PME privées durant trois dernières années

Tableau n°06 : répartition des PME par tranche d'effectifs

Tableau n°07 : répartition des PME par secteur d'activité

Tableau n°08 : répartition des PME du secteur privé selon leur type et leur secteur d'activité

Tableau n°09 : répartition des entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants

Tableau n°10 : nombre de PME par secteur d'activité en 2020

Tableau n°11 : nombre de PME par secteur d'activité en 2021

Tableau n°12 : la taille de l'échantillon interrogé lors de l'enquête

Tableau n°13 : répartition des entrepreneurs par tranche d'âge

Tableau n°14 : répartition des TPE du secteur agriculture sur le territoire de la wilaya de BEJAIA par nature de l'entrepreneur

Tableau n°15 : le niveau d'étude des pères des entrepreneurs

Tableau n°16 : l'expérience salariale des pères

Tableau n°17 : l'expérience entrepreneuriale des pères

Tableau n°18 : le niveau d'étude des mères

Tableau n°19 : l'expérience salariale des mères

Tableau n°20 : l'expérience entrepreneuriale des mères

Tableau n°21 : niveau d'étude des jokers

Tableau n°22 : l'expérience salariale des jokers

Tableau n°23 : l'expérience entrepreneuriale des jokers

Tableau n°24 : le niveau d'étude des entrepreneurs

Tableau n°25 : l'expérience salariale des entrepreneurs

Tableau n°26 : l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs

Tableau n°27 : l'accumulation du capital humain des entrepreneurs en %

Liste des figures

Figure n°01 : étapes à suivre pour la création d'une M-E

Figure n°02 : petite et moyenne entreprise (PME)

Figure n°03 : mouvement des PME privées durant trois dernière années

Figure n°04 : répartitions des PME par tranche d'effectifs

Figure n°05 : répartition des PME par secteur d'activités

Figure n°06 : répartition des PME du secteur privé selon leur type

Figure n°07 : répartition des entreprises industrielles par secteur d'activités dominants

Figure n°08 : nombre de PME par secteur d'activité en 2020

Figure n°09 : nombre de PME par secteur d'activité en 2021

Figure n°10 : le niveau d'étude des pères des entrepreneurs

Figure n°11 : expérience entrepreneuriale des mères

Figure n°12 : le niveau d'étude des Jokers

Figure n°13 : expérience salariale des Jokers

Figure n°14 : l'expérience entrepreneuriale des Jokers

Figure n°15 : le capital humain issu de l'éducation formelle de l'entrepreneur

Figure n°16 : expérience salariale des entrepreneurs

Figure n°17 : l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs

Figure n°18 : l'accumulation du capital humain des entrepreneurs en %

Sommaire

Introduction générale

Chapitre 1 : L'entrepreneuriat : cadre théorique

Introduction.....	1
Section 1 : généralités sur l'entrepreneuriat.....	6
Section 2 : entrepreneuriat et création d'entreprise.....	15
Conclusion.....	23

Chapitre 2 : Cadre théorique sur le capital humain

Section 1 : généralité sur le concept capital humain.....	26
Section 2 : la mesure et limite du capital humain.....	33
Conclusion.....	37

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la wilaya de Bejaia

Section 1 : présentation de la wilaya de Bejaia.....	39
Section 2 : l'entrepreneuriat a Bejaia.....	43
Conclusion.....	58

Chapitre 4 : Le capital humain entrepreneurial dans la wilaya de Bejaia

Introduction.....	61
Section 1 : la recherche informationnelle sur l'image en question.....	61
Section 2 : l'examen des données collectées lors de l'enquête de terrain et les conclusions tirées.....	66
Conclusion	85
Conclusion générale	88

Bibliographie

Annexes

Introduction générale

Introduction générale

Introduction générale :

Au fil du temps, l'entrepreneuriat a émergé en tant que moteur du développement économique et social à l'échelle mondiale. Les entrepreneurs sont maintenant considérés comme les acteurs clés de l'économie de marché, et leurs initiatives sont reconnues pour créer de la valeur, générer des emplois et offrir des avantages multiples aux consommateurs (Janssen, 2016).

Dans ce contexte, de nombreuses recherches ont été menées pour mieux comprendre les déterminants de l'entrepreneuriat et les facteurs qui favorisent la réussite des entrepreneurs. Parmi ces facteurs, le capital humain a émergé comme un élément crucial à prendre en compte.

Le concept capital humain a émergé dans les années 1960, grâce aux travaux pionniers des économistes Gary S. Becker et Theodore W. Schultz. Becker, dans son ouvrage intitulé "Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education" (1964), a proposé une nouvelle perspective selon laquelle les individus investissent dans leur propre développement et accumulation de connaissances et de compétences, de manière similaire à un investissement économique. Schultz, quant à lui, a mis en évidence le rôle crucial de l'éducation et de la formation dans la création de capital humain et dans l'amélioration des performances économiques.

Avec le regain d'intérêt sur l'entrepreneur dès les années 70 (Boutillier & Tiran, 2016), le capital humain entrepreneurial est de plus en plus reconnu comme étant un facteur important de développement et de croissance économique (Diebolt & Le Chapelain, 2020, pp. 1-4). Les gouvernements investissent dans des programmes et des initiatives visant à renforcer les compétences entrepreneuriales chez les individus (La Banque Mondiale, 2021). Les entrepreneurs qui possèdent un capital humain entrepreneurial solide sont plus susceptibles de réussir dans la création et la gestion d'entreprises, ainsi que de contribuer à la croissance économique et à la création d'emplois dans leur communauté.

A ce niveau une interrogation inévitable s'impose : **comment promouvoir le capital humain entrepreneurial ?**

Introduction générale

Afin de répondre de manière plus approfondie à la question principale mentionnée ci-dessus, il est nécessaire de poser des questions secondaires qui servent de guide. Ces questions visent à clarifier les points suivants :

- Quels sont les éléments clés à considérer lorsqu'on aborde le concept d'entrepreneuriat ?
- En quoi consiste le capital humain ?

Pour répondre à notre question centrale, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- **Hypothèse 01** : la promotion du capital humain entrepreneurial se fait essentiellement par l'accumulation expérientielle de nouvelles connaissances.
- **Hypothèse 02** : L'entrepreneur est à la recherche de la promotion de son capital humain pour booster au mieux son activité entrepreneuriale.

En se basant sur les hypothèses que nous avons formulée et sur nos recherches théoriques , nous avons entrepris une étude sur le terrain visant à examiner de plus près le capital humain des entrepreneurs opérant dans le secteur agricole. Cette étude revêt une grande importance, car le capital humain joue un rôle crucial dans le succès et la performance des entrepreneurs, en particulier dans un domaine aussi dynamique et exigeant que l'agriculture.

Pour mener à bien cette étude, nous avons sélectionné un échantillon représentatif d'entrepreneurs agricoles. Nous leur avons soumis un questionnaire détaillé comprenant une série d'interrogations soigneusement conçues pour évaluer leur niveau de compétences et de connaissances, ainsi que la qualité de leur capital humain dans le contexte spécifique de leur activité agricole. Nous avons pris en compte divers aspects tels que le niveau d'étude, l'expérience salariale et entrepreneuriale.

En parallèle de notre étude sur le terrain, nous avons effectué une recherche théorique approfondie pour fournir une base conceptuelle solide à notre travail. Le premier chapitre aborde l'acceptation de l'entrepreneuriat. Dans le deuxième chapitre, nous nous sommes penchés sur la notion de capital humain et avons cherché à en définir les différents aspects théoriques.

Introduction générale

Notre étude combine une approche empirique basée sur l'analyse d'un échantillon d'entrepreneurs agricoles et une recherche théorique.

L'objectif de ce travail est de recueillir des éléments d'analyse afin de mieux comprendre l'entrepreneuriat et le capital humain entrepreneurial dans le secteur agriculture dans la wilaya de Bejaia.

Chapitre 1

**L'entrepreneuriat : cadre
théorique**

Chapitre1 :L'entrepreneuriat : cadre théorique**Introduction :**

Cette première partie de ce mémoire va nous permettre de pénétrer au cœur de l'entrepreneuriat et d'approfondir quelques notions clés. L'entrepreneuriat est un domaine dynamique et essentiel qui joue un rôle central dans l'économie et la société, il transcende les frontières et les secteurs d'activité. Que ce soit dans le domaine de la technologie, de l'industrie, des services, de l'agriculture ou de l'économie sociale, les entrepreneurs sont présents partout.

Au cours de ce chapitre, nous allons exposer dans la première section des généralités relatives à l'entrepreneuriat, ce qu'est l'entrepreneuriat, les différentes définitions de l'entrepreneuriat, les approches de l'entrepreneuriat, la section qui suit (section 2) sera consacrée à la présentation de l'acteur principale de l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise.

Section 1 : Généralité sur l'entrepreneuriat

Le renouveau de l'esprit d'entreprise et du comportement entrepreneurial marque le début du troisième millénaire, avec des répercussions dans tous les pays et tous les secteurs de l'économie et de la société. Cela englobe la création et la reprise d'entreprises, les entreprises existantes, les associations et même les services publics.

Pendant de très nombreuses années on a pensé que l'esprit et la capacité d'entreprendre relevaient principalement, voire exclusivement, du goût du risque et de traits de personnalité particuliers. Depuis le début des années 1980, cette vision d'un entrepreneur inné est remise en question. Entreprendre aujourd'hui, c'est aussi et surtout une discipline, dont les règles et les principes peuvent s'apprendre et être systématiquement appliqués. Savoir entreprendre est, au moins partiellement, une technique, telle est la thèse avancée par Peter Drucker dans son ouvrage sur les entrepreneurs (Drucker, 1985). Il est probablement celui qui a le plus contribué à diffuser cette idée (Fayolle A. , 2012, p. 1).

1- Définition de l'entrepreneuriat

Il n'y a pas de consensus au sein de la communauté scientifique sur une définition unique de l'entrepreneuriat. Les travaux de recherche dans ce domaine ont proposé de nombreuses définitions, mais certaines limitent l'entrepreneuriat à la création d'entreprise.

Bien que les chercheurs en entrepreneuriat ne parviennent pas à un consensus sur une définition complète du phénomène, nous allons présenter les définitions que nous considérons comme les plus aptes à résumer cet état de fait.

BYGRAVE et HOFER (1991) en parlant de cette situation : « En l'absence d'une définition scientifique acceptée par tous, il est de la responsabilité de chaque chercheur d'établir clairement ce qu'il entend par ce terme quand il l'utilise » (EMIN, 2003, p. 47).

Pour cette étude, nous avons choisi d'utiliser le terme "création d'entreprises" comme étant équivalent à l'entrepreneuriat. Les experts du domaine reconnaissent la diversité des définitions existantes et plutôt que d'en dresser une liste exhaustive, nous préférons suivre la méthode de BRUYAT (1993) qui s'est appuyée sur une étude menée par Gartner, une figure emblématique de l'entrepreneuriat. Grâce à une analyse factorielle, huit thèmes majeurs ont été identifiés : les caractéristiques des entrepreneurs, l'innovation, la création d'organisations, la création de valeur, le secteur privé, une organisation en croissance rapide, l'aspect unique et les dirigeants propriétaires (Bruyat J.-L. , 1993).

D'après GARTNER (1990), son étude sur l'entrepreneuriat a révélé deux perspectives principales : l'une axée sur les caractéristiques de l'entrepreneuriat telles que l'entrepreneur et ses traits personnels, l'innovation, la croissance et l'unicité, et l'autre centrée sur les résultats de l'entrepreneuriat tels que la création de valeur, les entreprises à but lucratif et la notion de propriétaire-gestionnaire.

Selon (Cadieux, 2010, p. 25): « L'entrepreneuriat peut être défini comme l'ensemble des actions humaines qui, soutenues par l'environnement, visent à générer de la valeur sur le marché en créant ou en développant une activité économique. Cette activité évolue avec la valeur créée pour finalement impacter l'économie globale, en vue de répondre de manière plus efficace aux besoins individuels et collectifs d'un territoire ».

Louis Jacques Filion, professeur émérite à HEC Montréal, a proposé la définition suivante

de l'entrepreneuriat : « est un processus qui consiste à créer quelque chose de nouveau en mobilisant des ressources humaines, financières et matérielles en vue de satisfaire un besoin du marché ou de la société". Cette définition met l'accent sur la création d'entreprises innovantes qui répondent à des besoins non satisfaits sur le marché ou dans la société, et souligne également l'importance des ressources humaines, financières et matérielles pour réussir dans l'entrepreneuriat » (Filion, 1991).

Selon Thierry Verstraet (2000) « L'entrepreneuriat est un phénomène combinant un individu et une organisation. L'un se définit par rapport l'autre et vice versa. Ainsi, le terme entrepreneuriat décrit une relation symbiotique entre un entrepreneur et une organisation. Ainsi l'entrepreneur : agit, structure et engage son environnement à des fins socioéconomique. Son action induit du changement et conduit à une modification partielle d'un ordre existant » (VERSTRAETE, 2000, p. 11).

Nous terminons cet élément par d'autres définitions dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°01 : différentes définitions de l'entrepreneuriat

Définition	Source
L'entrepreneuriat est la création d'une nouvelle organisation.	GARTNER (1989,1990)
L'entrepreneuriat représente un état d'esprit ainsi que le processus de création et de développement de l'activité économique par la combinaison de la prise de risque, de la créativité et/ou de l'innovation et d'une saine gestion dans une organisation nouvelle ou existante.	COMISSION EUROPEENNE
L'entrepreneuriat est l'action humaine d'entreprendre en vue de générer de la valeur par la création ou le développement d'une activité économique, en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés.	(OCDE)

Source : élaborer par nos soins à partir des différentes lectures.

2- Evolution de l'entrepreneuriat à travers l'histoire

L'histoire de l'entrepreneuriat remonte à plusieurs siècles. Les premiers entrepreneurs étaient souvent des artisans qui produisaient des biens de consommation tels que des vêtements, des meubles et des outils. Au fil du temps, les entrepreneurs ont élargi leurs activités commerciales et se sont diversifiés dans différents secteurs, tels que l'industrie, le commerce, la finance et les services.

Au 18ème siècle, la révolution industrielle a marqué un tournant décisif dans l'histoire de l'entrepreneuriat. Les entrepreneurs ont joué un rôle clé dans l'innovation et l'adoption de nouvelles technologies, qui ont conduit à des avancées significatives dans les industries manufacturières et ont permis une production de masse.

Au 20ème siècle, l'entrepreneuriat a continué à évoluer avec l'essor des technologies de l'information et de la communication. Les entrepreneurs ont exploité les opportunités offertes par les nouvelles technologies pour créer de nouveaux produits et services, établir de nouvelles entreprises et développer de nouveaux marchés.

De nos jours, l'entrepreneuriat est devenu un phénomène mondial, stimulé par la mondialisation, la numérisation et l'innovation constante. Les entrepreneurs sont considérés comme des acteurs clés de la croissance économique et de la création d'emplois, et sont encouragés et soutenus par de nombreux gouvernements et organisations à travers le monde.

3- Les différentes conceptions de l'entrepreneuriat

Fayolle et Verstraet (2004) ont proposé une manière de surmonter la difficulté posée par la définition polysémique de l'entrepreneuriat. Ils ont suggéré de classifier les diverses définitions proposées par les auteurs en fonction de quatre paradigmes distincts :

- **Opportunité d'affaire** : se réfère à la compétence permettant de découvrir ou de concevoir des opportunités économiques et de les exploiter de manière à créer une

entreprise ou à la développer (S.VANKATARAMAN, 2000).

- Création d'organisation : par une ou plusieurs personnes (GARTNER, 1990).

- Création de valeur : Selon les travaux de Ronstadt (1984) et Bruyat et Julien (2001), l'entrepreneuriat est un processus de création de valeur. Cette approche de la création de valeur est associée aux recherches qui étudient le lien entre entrepreneuriat et croissance économique. En d'autres termes, l'entrepreneuriat est considéré comme un moyen de générer de la valeur économique en proposant de nouvelles idées, produits ou services, et en créant de nouveaux marchés. Cette création de valeur peut contribuer à favoriser la croissance économique en stimulant l'innovation, en créant des emplois et en augmentant les revenus (Ronstadt, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 1984) (Julien, *Entrepreneuriat: concepts, théories, pratiques*, 2001).

- Innovation : l'innovation peut être utilisée pour distinguer les entrepreneurs des propriétaires-dirigeants de PME. Bien qu'il existe plusieurs façons d'exprimer l'innovation, elle est considérée comme la pierre angulaire de l'entrepreneuriat.

Pour ERIC RIES « L'innovation entrepreneuriale n'est pas seulement une question de nouvelles technologies ou de produits révolutionnaires, mais aussi de la manière dont nous créons, livrons et capturons de la valeur. Il s'agit d'un processus itératif d'expérimentation, de mesure et d'apprentissage, visant à réduire les incertitudes et à développer un modèle d'entreprise durable » (Ries, 2011).

3-1- L'opportunité d'affaire

Ce courant de pensée est considéré comme étant le plus récent dans le domaine de la recherche en entrepreneuriat. Il est basé sur l'idée que l'entrepreneuriat est un processus qui implique la découverte, l'évaluation et l'exploitation d'opportunités. Ce paradigme a été construit en s'inspirant largement des travaux de Schumpeter (1934) et de Kizner (1973).

Schumpeter a souligné l'importance de l'innovation en tant que fondement de l'entrepreneuriat, tandis que Kizner a mis en évidence l'importance de la découverte d'opportunités sur les marchés. L'ensemble de ces travaux a en commun la mise en

évidence de l'entrepreneur comme étant un acteur à la recherche d'opportunités et de profits.

Il y a deux approches ontologiques qui semblent coexister en ce qui concerne l'opportunité entrepreneuriale.

La première considère que l'opportunité est une réalité objective qui émane du marché, une occurrence naturelle qu'il suffit de reconnaître et d'exploiter. Selon cette approche, les outils et les capacités d'interprétation sont nécessaires pour transformer ces opportunités en réalités économiques.

La seconde approche soutient que l'opportunité est une construction sociale qui résulte des interactions et des confrontations entre un individu et son environnement (Schumpeter J. A., 1934) (Kirzner I. M., 1973).

3-2- La création d'organisation

Le courant initié par Gartner considère que l'émergence organisationnelle est le processus de création d'une nouvelle organisation. Les entrepreneurs sont perçus comme ayant la capacité de transformer leur vision en action en créant une affaire ou une organisation. Selon Verstraet (2003), l'entrepreneuriat est ainsi considéré comme un phénomène qui mène à la création d'une organisation impulsée par un ou plusieurs individus qui s'associent pour l'occasion (Verstraete, 2003, p. 93).

3-3- La création de valeur

Gartner (1990) soutient que la création de valeur est étroitement liée à l'entrepreneuriat et qu'il est impossible de définir ce dernier sans mentionner la création de valeur. Bruyat (1993) renforce cette idée en affirmant que l'entrepreneuriat est fondamentalement une relation dialogique entre l'individu et la création de valeur. L'individu est considéré comme une condition nécessaire à la création de valeur, car il détermine les modalités de production, investit son savoir-faire et assume toutes les charges inhérentes à son activité pour générer de la valeur. En outre, la création de

valeur a une influence déterminante sur la vie de l'entrepreneur, affectant son activité, ses buts, ses moyens, son statut social et même ses caractéristiques telles que ses valeurs, son savoir-faire et ses attitudes. La définition de la valeur est un aspect crucial de ce paradigme, car elle est un concept fondamental des sciences économiques. Selon Bruyat et Julien (2001), elle se manifeste par les échanges effectués entre agents par l'intermédiaire des prix déterminés par les marchés. Par conséquent, l'entrepreneuriat est souvent associé au secteur marchand, qui comprend les entreprises privées, les organisations à but non lucratif et les coopératives.

3-4- L'innovation

Le paradigme de l'innovation est une perspective qui s'intéresse à la façon dont les entreprises créent et exploitent de nouvelles idées et de nouvelles technologies pour se développer et maintenir leur avantage concurrentiel.

Selon les auteurs, il existe plusieurs façons de définir ce paradigme :

- Selon Schumpeter (1934), l'innovation est la force motrice du développement économique et consiste en l'introduction de nouvelles combinaisons de facteurs de production pour créer de nouveaux produits, de nouvelles méthodes de production ou de nouveaux marchés.
- Selon Freeman et Soete (1997), l'innovation est le processus qui permet à une entreprise d'appliquer une nouvelle idée, une nouvelle technologie ou une nouvelle méthode de gestion pour obtenir un avantage concurrentiel (Soete, 1997).
- Selon Drucker (1985), l'innovation est une discipline qui implique la recherche systématique et organisée de nouvelles opportunités, la définition des besoins du marché, la création de nouveaux produits et services, ainsi que la mise en place de nouveaux processus de production.
- Selon Chesbrough (2003), l'innovation ouverte est un modèle qui consiste à

exploiter les connaissances et les idées provenant à la fois de l'intérieur et de l'extérieur de l'entreprise pour créer de nouveaux produits, services et modèles économiques (Chesbrough, 2003, p. 44).

En somme, l'innovation vise à générer et à utiliser de nouvelles idées, technologies et méthodes afin de favoriser la croissance économique et de maintenir l'avantage compétitif d'une entreprise. Les définitions peuvent varier selon les auteurs, mais elles insistent toutes sur l'importance de l'innovation pour la croissance et le succès d'une entreprise.

4- Les approches de l'entrepreneuriat

Il est possible de classer les études précédentes sur l'entrepreneuriat en trois approches distinctes.

- L'approche basée sur les traits : suppose que les entrepreneurs possèdent des traits de personnalité uniques tels que le besoin de réalisation, le besoin de pouvoir, le besoin d'appartenance, etc.
- Les approches comportementales : considèrent l'entrepreneur comme un créateur d'organisation grâce à ses réseaux importants, ses équipes, ses sources de financement, etc. Selon cette approche, l'entrepreneur est considéré comme ayant la capacité de reconnaître, d'exploiter et d'agir sur des opportunités qui n'ont pas été détectées par d'autres.
- Les approches cognitives : se concentrent sur la perception entrepreneuriale, c'est-à-dire sur la façon dont les entrepreneurs interprètent et donnent un sens à leur environnement. Cette approche est relativement nouvelle et en constante évolution.

4-1- L'approche par les traits

L'approche descriptive, également appelée approche par les traits, se concentre sur l'individu et cherche à identifier les traits de personnalité et les caractéristiques qui définissent la personnalité de l'entrepreneur.

Cette approche part de l'hypothèse que les entrepreneurs ont des traits de personnalité et des valeurs qui les prédisposent à l'activité entrepreneuriale et les distinguent des non-

entrepreneurs. Les chercheurs ont tenté de mettre en avant les caractéristiques psychologiques et les traits de personnalité qui caractérisent les entrepreneurs qui réussissent.

L'approche par les traits de personnalité vise à établir le profil psychologique typique de l'entrepreneur en cherchant à identifier les déterminants du comportement, tels que les besoins, les attitudes, les croyances et les valeurs spécifiques. Les entrepreneurs et les non-entrepreneurs peuvent être différenciés par des tendances entrepreneuriales et des traits psychologiques distincts, tels que le goût du risque, le besoin d'accomplissement, le besoin de pouvoir, la créativité, l'innovation, le besoin d'indépendance et d'autonomie.

Cependant, malgré une vaste littérature sur les caractéristiques psychologiques des entrepreneurs, il n'existe pas de profil type de l'entrepreneur et de nouveaux traits de personnalité peuvent continuer à être identifiés.

4-2-L'approche comportementale

Les chercheurs en entrepreneuriat s'intéressent au comportement des entrepreneurs, en particulier à leur capacité à détecter et exploiter des opportunités que les autres ne voient pas. Cette capacité est examinée par les théoriciens qui cherchent à mieux comprendre l'entrepreneuriat.

Elle met l'accent sur les caractéristiques et les comportements des entrepreneurs, ainsi que sur leur prise de décision et leur façon de gérer les risques. Selon cette approche, l'entrepreneuriat est considéré comme une activité humaine qui implique des choix, des actions et des interactions avec l'environnement

4-3-Les approches cognitives

Selon Kirzner (1979), les entrepreneurs ont une façon de penser et de se comporter distincte de celle des non-entrepreneurs. Ils recherchent et reconnaissent les opportunités, puis évaluent les risques pour créer de nouvelles entreprises. Les entrepreneurs prennent des décisions en utilisant non seulement leur jugement affectif, mais également leur raisonnement cognitif. L'approche cognitive, centrée sur la personne et non sur sa personnalité, est considérée comme l'une des nouvelles approches dans le domaine de l'étude de l'entrepreneuriat (Kirzner I. M., 1973).

Section02 : Entrepreneuriat et création d'entreprise

Il est généralement accepté que l'entrepreneuriat se réfère à quatre types de réalités : la création d'entreprise, l'esprit d'entreprise, l'entrepreneur et le champ de recherche. Dans les études empiriques, l'entrepreneuriat est souvent assimilé à la création d'entreprise car elle permet de mesurer l'entrepreneuriat. Cette approche est basée sur le processus de "destruction créatrice" de Schumpeter, où les nouvelles entreprises créées remplacent les anciennes obsolètes et défailtantes.

Dans cette deuxième section, nous aborderons d'abord le phénomène de la création d'entreprise. Ensuite, nous présenterons les différentes approches entrepreneuriales de la création d'entreprise. Enfin, nous discuterons de l'impact de la création d'entreprise sur le développement économique, notamment en ce qui concerne la création d'emplois.

1- Qu'est-ce qu'une entreprise ?

L'entreprise peut être définie comme une "unité économique, juridiquement autonome, dont la fonction principale est de combiner les facteurs de production pour produire des biens ou des services qui seront ensuite commercialisés sur un marché".

Selon François Perroux, économiste français du XXe siècle, une entreprise est une « organisation humaine, juridiquement définie, ayant une finalité d'utilité économique, produisant ou vendant des biens ou des services, et employant du personnel ». Pour Perroux, l'entreprise est un acteur économique essentiel dans le processus de développement économique, car elle combine les facteurs de production pour produire des biens et services destinés à satisfaire les besoins des consommateurs, tout en créant de la richesse et de l'emploi (Perroux, 1964, p. 15).

2- L'entrepreneur, protagoniste de l'entrepreneuriat

L'entrepreneur est au cœur du phénomène entrepreneurial. Il est celui qui conçoit, crée et mène un projet avec détermination pour le concrétiser sous forme d'entreprise.

2-1- Définition de l'entrepreneur

Au fil du temps, le concept d'entrepreneur a connu une évolution due à la complexité croissante de l'activité économique ainsi qu'aux avancées de la théorie entrepreneuriale. Aujourd'hui, l'entrepreneur joue un rôle central en tant qu'acteur principal du phénomène entrepreneurial (TOUNES, 2003, p. 65).

J.Schumpeter(1911) l'entrepreneur est un agent économique à part entière, sa fonction consiste à innover et mettre en place de nouvelles combinaisons de facteurs de la production.et selon lui, l'entrepreneur est une personne qui veut et qui est capable de transformer une idée ou une invention en innovation réussie.

2-2- Les caractéristiques de l'entrepreneur

Selon Schumpeter, l'entrepreneur est caractérisé par sa capacité à innover et à introduire de nouveaux produits, de nouveaux procédés de production ou de nouveaux marchés. Il doit également être capable de mobiliser des ressources et d'assumer des risques (Schumpeter, 1934).

Selon Kirzner, l'entrepreneur est caractérisé par sa capacité à identifier des opportunités de profit qui ont été négligées ou ignorées par les autres acteurs économiques. Il doit être capable de mobiliser des ressources et de mettre en place des arrangements contractuels pour exploiter ces opportunités (Kirzner., 1973).

Selon Drucker, l'entrepreneur est caractérisé par sa capacité à innover et à créer de la valeur pour les clients en répondant à leurs besoins et à leurs désirs. Il doit être capable de mobiliser des ressources et de diriger une organisation pour atteindre des objectifs clairs (Drucker, 1985).

Les traits de personnalité qui définissent un entrepreneur sont divers et nombreux, et parmi ceux-ci, nous pouvons citer :

- **L'entrepreneur doit être passionné** : Pour réussir, un entrepreneur doit faire preuve de passion, celle-ci constitue un avantage extraordinaire en faveur de sa réussite car

elle facilite la persuasion de ses interlocuteurs (prêteurs, clients). Il est donc crucial que l'entrepreneur maintienne son enthousiasme et son intérêt pour son entreprise.

- **L'entrepreneur doit être honnête et digne de confiance** : L'entrepreneur doit être honnête dans ses interactions avec les clients, car cela est essentiel pour maintenir une relation à long terme avec eux. Le temps que l'entrepreneur consacre à convaincre et attirer des clients ne peut être rentable que s'il est honnête et que les clients se sentent satisfaits et en confiance.
- **Etre limité dans le temps** : La capacité de gestion temporelle est essentielle pour un entrepreneur. Fixer des échéances est crucial pour une organisation efficace de son projet.
- **Etre énergique** : Pour parvenir à la ligne d'arrivée, il est essentiel d'être disposé à tout mettre en œuvre. En tant qu'entrepreneur, il est primordial de toujours être à son meilleur niveau.
- **Etre stable** : La stabilité physique, mentale et sociale est cruciale pour un entrepreneur, car elle lui permet de mieux faire face aux situations tendues et difficiles qui peuvent survenir. En étant stable sur ces plans, l'entrepreneur sera mieux équipé pour gérer ces situations avec succès.
- **Etre créatif et vif d'esprit** : Pour réussir dans ses relations d'affaires, le porteur de projet doit faire preuve d'intelligence, de vivacité d'esprit et de perspicacité commerciale. En affichant ces qualités, il peut gagner le respect et la confiance de ses clients.
- **Savoir prendre des risques calculés** : La réussite en tant qu'entrepreneur requiert de prendre des risques. Si une personne n'est pas disposée à prendre le moindre risque, alors elle ne sera pas en mesure de réussir en tant qu'entrepreneur.

3-3- Le rôle de l'entrepreneur

En tant qu'entrepreneur, il est appelé à jouer plusieurs rôles clés, notamment ceux de décideur, fournisseur de capital, preneur de risque, créateur, employeur, manager, coordinateur d'équipes et communicateur. Son objectif principal est de créer, gérer et organiser l'entreprise de manière à assurer son développement et sa pérennité sur le long terme.

- L'entrepreneur a une approche schumpétérienne, considérant que la compétitivité

passer par l'innovation et la créativité pour créer de nouvelles combinaisons de production, de nouveaux marchés et de nouvelles formes d'organisation. Selon Schumpeter, le premier individu à innover - rare et talentueux - peut réaliser des profits substantiels.

- Les théories d'Hayek et Kirzner sur le rôle de l'entrepreneur sont basées sur le concept d'économie de marché et de concurrence. Selon eux, l'entrepreneur est un acteur clé qui identifie les opportunités d'arbitrage et crée de la valeur en exploitant les inefficiences du marché. Ils considèrent que l'entrepreneur est un innovateur qui découvre de nouvelles façons d'utiliser les ressources et crée de nouveaux produits ou services qui répondent aux besoins du marché (Hayek, 1973;1948, pp. 38-47).
- Selon la théorie entrepreneuriale de Knight, l'entrepreneur possède des capacités particulières de prise de décision dans un contexte de forte incertitude. Il est confiant et présente une faible aversion au risque, ce qui lui permet de prendre des décisions audacieuses et innovantes. L'entrepreneur de Knight est capable de reconnaître et de saisir des opportunités malgré l'incertitude et les risques impliqués.

Les entrepreneurs ont un rôle important à jouer dans la réduction du chômage régional et dans l'amélioration du climat social, ce qui peut contribuer au développement économique. Il convient de souligner que l'entrepreneur n'est pas simplement un créateur ou un reprenneur d'entreprise, comme on le pense souvent. En réalité, il est le moteur de l'évolution économique.

3- Les étapes de création d'entreprise

Les étapes d'un projet de création d'entreprise sont les suivantes :

- Etape 1 : évaluation de l'opportunité.
- Etape 2 : conception et formulation du projet.
- Etape 3 : montage juridique et financement du projet.
- Etape 4 : lancement des activités.

3-1-Evaluation de l'opportunité de création d'entreprise

L'évaluation de l'opportunité de création d'entreprise est une étape clé dans le processus

de création d'entreprise. Elle permet de s'assurer de la viabilité et de la rentabilité potentielle de l'idée de création d'entreprise.

L'évaluation peut se faire selon plusieurs critères, tels que :

1. Le marché : il est important d'analyser le marché pour déterminer si l'idée de création d'entreprise répond à un besoin non satisfait ou mal satisfait. Il est également important d'analyser la concurrence pour déterminer la viabilité de l'entreprise.
2. Le produit/service : il est important d'analyser la qualité du produit ou service proposé, ainsi que son positionnement par rapport aux offres concurrentes.
3. La faisabilité technique : il est important de s'assurer que la technologie nécessaire à la production du produit ou service est maîtrisée, ainsi que les coûts liés à la production.
4. La faisabilité financière : il est important de réaliser un prévisionnel financier pour s'assurer de la rentabilité de l'entreprise.
5. Les compétences de l'entrepreneur et de son équipe : il est important de s'assurer que l'entrepreneur dispose des compétences nécessaires à la création et à la gestion d'une entreprise, ainsi que celles de son équipe.

Une fois l'évaluation de l'opportunité de création d'entreprise réalisée, l'entrepreneur peut prendre la décision de poursuivre ou non son projet (Fayolle A. , 2012, p. 154).

3-2-Conception et formulation du projet de création

La conception et la formulation du projet de création d'entreprise sont des étapes cruciales dans le processus entrepreneurial. Il s'agit de transformer une idée en un projet concret et réalisable, en déterminant les objectifs, les ressources nécessaires, les actions à mener et les résultats attendus (Fayolle A. , Entrepreneuriat apprendre à entreprendre, 2012, p. 155).

Voici les principales étapes à suivre pour concevoir et formuler un projet de création d'entreprise :

1. Définir clairement le concept de l'entreprise : quelle est son activité, quels produits ou services propose-t-elle, quelle est sa proposition de valeur unique ?
2. Analyser le marché : quelle est la taille du marché, quels sont les besoins et les attentes des clients, qui sont les concurrents, comment se positionne l'entreprise par rapport à

eux ?

3. Évaluer la faisabilité technique et financière du projet : quelles sont les ressources nécessaires (humaines, matérielles, financières), quel est le budget prévisionnel, quelles sont les sources de financement possibles ?
4. Élaborer un plan d'action : quelles sont les étapes clés pour réaliser le projet, qui sera en charge de chaque étape, quels sont les délais et les objectifs à atteindre ?
5. Établir des indicateurs de performance : comment mesurer les résultats du projet, comment suivre sa progression, comment ajuster les actions si nécessaire ?
6. Rédiger un business plan : formaliser toutes les étapes précédentes dans un document structuré qui servira de référence pour la réalisation du projet et qui pourra être présenté aux investisseurs.

3-3-Montage juridique et financement du projet

Le montage juridique implique de choisir la structure juridique appropriée pour l'entreprise, de s'enregistrer auprès des autorités compétentes et d'obtenir les licences et les autorisations nécessaires. Le choix de la structure juridique doit être basé sur divers facteurs tels que la stratégie d'entreprise, les coûts, les impôts, la responsabilité légale, etc.

Le financement du projet peut être obtenu de diverses sources telles que les investisseurs, les prêts bancaires, les subventions gouvernementales, etc. Il est important de choisir la source de financement la mieux adaptée à votre projet et à vos besoins. La gestion financière de l'entreprise est essentielle pour assurer sa viabilité et sa croissance future (Fayolle A. , Entrepreneuriat apprendre à entreprendre, 2012, p. 156).

3-4- Lancement des activités

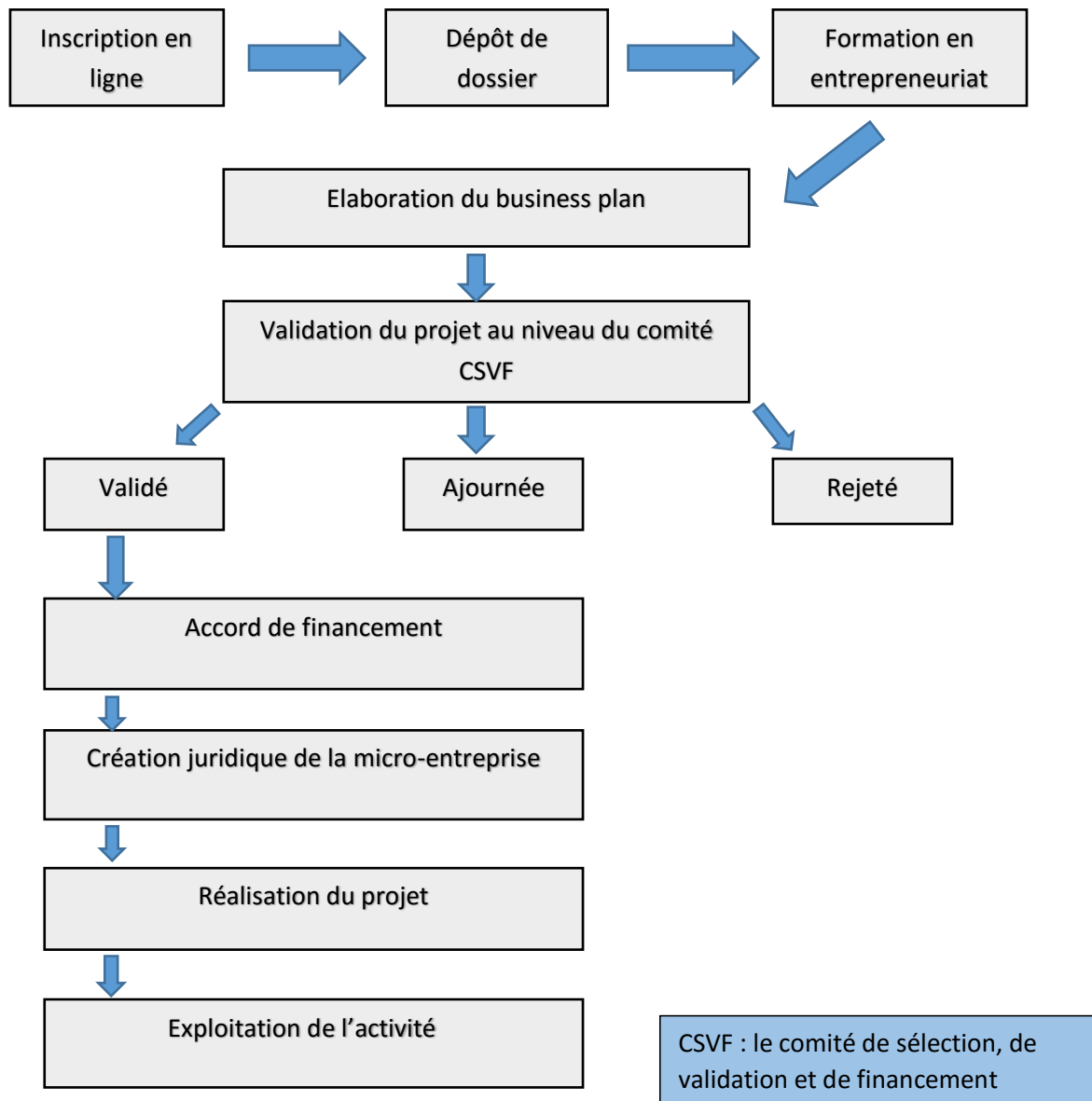
Le lancement des activités d'une entreprise est une étape cruciale qui peut déterminer le succès futur de l'entreprise (Fayolle A. , Entrepreneuriat apprendre à entreprendre, 2012, p. 157). Voici quelques éléments clés à considérer pour réussir le lancement des activités :

1. Planification : Il est important de mettre en place une stratégie de lancement bien planifiée qui inclut des objectifs clairs, des actions à entreprendre et un calendrier

réaliste. Cette planification peut vous aider à identifier les ressources nécessaires et les obstacles potentiels.

2. Recrutement : Si vous avez besoin d'embaucher du personnel pour lancer vos activités, vous devriez commencer à recruter tôt. Cherchez des candidats qualifiés et compétents qui partagent vos valeurs et votre vision pour l'entreprise.
3. Marketing : Pour réussir le lancement des activités, il est important de faire connaître votre entreprise auprès du public. Développez une stratégie de marketing solide qui comprend des campagnes publicitaires, des événements de lancement et des relations publiques.
4. Gestion de trésorerie : Les premiers mois d'une entreprise peuvent être difficiles sur le plan financier, il est donc important de bien gérer votre trésorerie. Établissez un budget et suivez-le de près, recherchez des sources de financement supplémentaires si nécessaire et surveillez attentivement vos coûts.
5. Suivi : Une fois que vous avez lancé vos activités, il est important de surveiller régulièrement vos résultats et de mesurer votre succès par rapport à vos objectifs. Cela vous permettra de corriger le tir si nécessaire et de maintenir votre entreprise sur la bonne voie.

Figure n°01 : étapes à suivre pour la création d'une M-E



Chaque étape a sa propre spécificité qu'il faut prendre en considération, d'ailleurs le schéma précédent illustre précisément que le porteur de projet doit avant tout s'informer de son aptitude à accéder à l'exploitation de l'activité demandé, que ce soit par son diplôme universitaire ou bien des diplômes de centres de formation qui sont certifié et légalement délivré. Puis il aura à s'inscrire sur le site officiel du dispositif et de se munir d'une adresse e-mail actif pour la réception du rendez-vous de dépôt de dossier. Après que le dossier est soigneusement traité par les agents d'accompagnement, le porteur

d'idée sera mis à une formation en entrepreneuriat là où il va apprendre à gérer sa micro entreprise et d'élaborer le business plan pour une réussite visée du projet. Après que tous cela est fait, il doit présenter, défendre, argumenter sur le projet devant des banquiers et des représentants du dispositif d'aide à la création d'entreprise dans le but que son projet sera validé et d'avoir un accord bancaire de financement, ce qui vas permettre de créer son entreprise juridiquement et de décrocher des chèques bancaires pour l'acquisition du matériel. En fin de compte il aura à exploiter son activité là où il va créer des postes d'emploi pour lui-même et pour les gens de son entourage, tout cela pour réaliser un certain développement local.

4- Entrepreneuriat et création d'emploi

C'est dans le domaine de la création d'emplois que le rôle de l'entrepreneuriat a été identifié le premier. La création d'entreprise permet en effet à un nombre non négligeable de chômeurs de s'insérer dans la vie professionnelle en créant leur propre emploi. Toutefois, l'impact global sur l'emploi ne se fait sentir que sur une longue période, car les créations d'emplois sont généralement modestes mais leurs cumuls dans le temps permettent d'obtenir un impact positif.

Conclusion du chapitre :

L'objectif de ce premier chapitre était de présenter un cadre théorique et conceptuel de l'entrepreneuriat et de son corolaire la création d'entreprise en tenant compte de la relative jeunesse du champ de recherche de l'entrepreneuriat. Deux sections ont été développées, la première était relative aux multiples définitions proposées par les spécialistes du domaine de

l'entrepreneuriat, en plus des paradigmes essentiels et des cadres conceptuels en entrepreneuriat. La seconde section était consacrée au concept de la création d'entreprise dans son aspect entrepreneurial.

La première section a montré une difficulté avérée pour définir le concept de l'entrepreneuriat à cause de son interdisciplinarité et de la différence des outils d'analyse qu'utilise chaque discipline pour l'appréhender.

La seconde section, de son côté, a permis de placer le concept de la création d'entreprise dans le contexte de l'entrepreneuriat en démontrant son caractère entrepreneurial ainsi que les multiples facettes qui la caractérisent.

Chapitre2

Cadre théorique sur le capital humain

Chapitre2 : Cadre théorique sur le capital humain**Introduction :**

Le capital humain joue un rôle fondamental dans le développement économique et la réussite des entreprises. Il représente la combinaison des connaissances, des compétences, des talents et des ressources intellectuelles d'un individu, qui lui permettent de créer, d'innover et de contribuer de manière significative à la création de valeur. Dans le cadre de notre recherche, nous nous focalisons sur le capital humain des entrepreneurs, car ces acteurs clés sont au cœur de la création et du développement d'entreprises prospères.

Pour approfondir notre compréhension de ce concept, il est essentiel de clarifier sa définition et d'explorer ses différents aspects. Ainsi, ce chapitre de notre mémoire sera structuré de manière à couvrir deux sections principales : la première section portera sur les généralités du concept de capital humain, la deuxième section se concentrera sur la mesure et limite de ce dernier.

Section1 : Généralités sur le concept capital humain

Le capital humain est un concept clé dans le monde de l'entreprise et de l'économie en général. Sa définition est une tâche complexe, ce concept, largement utilisé dans les domaines de l'économie, de la sociologie et de l'éducation, englobe l'ensemble des compétences, des connaissances et des talents d'une personne qui contribuent à sa productivité et à son développement. Cependant, en raison de la nature multidimensionnelle du capital humain, il est difficile de parvenir à une définition précise et universelle.

L'une des raisons de cette difficulté réside dans la diversité des approches théoriques et conceptuelles utilisées pour aborder le capital humain. Différents chercheurs et auteurs ont proposé des définitions variables en fonction de leurs intérêts de recherche et de leurs perspectives disciplinaires. Certains se concentrent principalement sur l'éducation et la formation formelles, considérant que celles-ci sont les principales sources de capital humain. D'autres, en revanche, élargissent le concept pour inclure également l'expérience professionnelle, les compétences techniques, les compétences interpersonnelles et même les traits de personnalité.

La complexité de définir le capital humain découle également de sa nature dynamique. Les compétences et les connaissances évoluent constamment en réponse aux avancées technologiques, aux changements économiques et aux transformations sociales. Ce qui était considéré comme du capital humain précieux hier peut devenir obsolète aujourd'hui. Par conséquent nous allons essayer de le définir par le biais de quelques auteurs.

1- Définition du capital humain

Afin de saisir pleinement la signification de ce concept, examinons quelques définitions pour ensuite proposer une définition générale et simplifiée.

D'après la définition de l'OCDE(2001), le capital humain désigne l'ensemble des qualités d'un individu telles que ses connaissances, ses qualifications, ses compétences et d'autres attributs qui favorisent son bien-être personnel, social et économique.

« Les connaissances, les qualifications, les compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique » (OCDE, Le capital humain: un savoir essentiel l'économie de la connaissance, 2001).

Il est défini par Gary Becker comme étant "l'ensemble des connaissances, des compétences, des capacités et des autres attributs individuels qu'un individu possède et peut utiliser pour produire des biens et des services" (BECKER, 1964).

Il peut être augmenté par l'éducation, la formation, l'expérience professionnelle, la santé et d'autres investissements dans le développement des compétences et des connaissances. Becker a également souligné que le capital humain peut être transféré entre les individus, ce qui peut avoir des effets significatifs sur l'efficacité économique globale.

Pour Theodore Schultz : "Le capital humain comprend toutes les connaissances, compétences, capacités et capacités des individus acquises grâce à l'éducation, à la formation, à l'expérience professionnelle et à la santé" (SCHULTZ, 1961).

En prenant en compte ces trois définitions, nous sommes en mesure de formuler notre propre définition du concept de capital humain ; on peut le définir comme l'ensemble des

aptitudes, connaissances et qualifications possédées par chaque individu, qui sont en partie innées et en partie acquises tout au long de la vie. Le capital humain est donc considéré comme un bien immatériel qui peut améliorer la productivité, l'innovation et l'employabilité. Cependant, le capital humain peut également être influencé par différentes forces et peut croître, se réduire ou devenir inutile. Il est constitué de quatre éléments clés : les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités personnelles, qui peuvent être combinées de différentes manières en fonction des individus et du contexte dans lequel ils sont utilisés. L'éducation et la formation sont des moyens importants pour développer le capital humain, mais il peut également être acquis par d'autres moyens.

2- Comment le capital humain se développe ?

En effet, l'acquisition de connaissances et de qualifications est un processus continu tout au long de la vie. Outre la formation formelle à l'âge adulte, l'apprentissage informel et l'acquisition de compétences sont également des éléments importants du développement du capital humain. Les connaissances peuvent être acquises au sein de la famille, par des activités de loisirs, des expériences de travail, ou même par l'interaction avec d'autres personnes. En somme, le capital humain est le résultat d'un processus complexe et continu de formation, d'apprentissage et d'acquisition de connaissances tout au long de la vie.

Le capital humain n'appartient pas seulement aux entrepreneurs, mais est présent chez tous les individus. Il se développe au fil du temps par l'expérience professionnelle et personnelle, ainsi que par l'acquisition de connaissances formelles et informelles. Cependant, il peut également perdre de sa valeur s'il n'est pas utilisé. Certaines qualifications peuvent devenir obsolètes avec le temps, ce qui peut expliquer la baisse du capital humain mesuré ou du revenu supplémentaire associé à un niveau de formation donné au-delà d'un certain âge. Le capital humain ne doit pas être considéré comme un ensemble homogène et statique de qualifications ou de compétences acquises une fois pour toutes, mais plutôt comme un processus de développement continu (OCDE, Du bien-être des nations: le rôle du capital humain et social, 2001, p. 23).

2.1. Le milieu familial

Selon le rapport de l'OCDE (1998), l'apprentissage et la préparation à l'apprentissage, qui se déroulent au sein de la famille et des structures d'accueil de la petite enfance, constituent les fondements essentiels de l'acquisition des connaissances et de l'accumulation du capital humain (OCDE, L'investissement dans le capital humain : une comparaison internationale, 1998).

Ainsi, investir dans le milieu familial représente une ressource importante pour les enfants, favorisant l'accumulation de leur propre capital humain. Les investissements familiaux sont principalement liés au niveau d'éducation des parents, à leurs revenus et à la qualité de leurs relations avec les enfants. Comme le soulignent Finnie, Laporte et Lascelles, "les jeunes étudiants dont les parents ont suivi des études universitaires ont plus de chances de fréquenter une université que les jeunes dont les parents ont un niveau de scolarité inférieur" (A, 2011). Par conséquent, le niveau d'éducation des parents influence les capacités des enfants à poursuivre leurs études.

De même, le revenu ou la situation financière des parents joue un rôle dans le développement du capital humain de leurs enfants. Comme l'explique Becker dans son ouvrage "Human Capital" (1964), "il est facile de comprendre pourquoi les revenus des enfants et des parents peuvent être inférieurs dans les familles pauvres. Les familles aisées peuvent financer la formation de leurs enfants, y compris la perte de revenus lorsque les enfants consacrent du temps à la formation plutôt qu'au travail" (BECKER, 1964, p. 22).

Ainsi, ces facteurs économiques et sociaux, tels que le niveau d'éducation des parents et leur situation financière, ont une influence significative sur les opportunités d'apprentissage et le développement du capital humain des enfants.

2.2. L'enseignement formel

L'éducation formelle à différents niveaux (préscolaire, secondaire, supérieur, etc.) est la principale source d'accumulation du capital humain. Ainsi, l'éducation est considérée comme le facteur déterminant de l'accumulation du capital humain, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences.

Dans ce contexte, Mincer affirme que « les entrepreneurs rémunèrent davantage les travailleurs mieux éduqués, car ils constatent que leur aptitude et leur productivité sont supérieures à celles des travailleurs moins éduqués » (Goumrha, 2017). Par conséquent, l'éducation est perçue comme un investissement fondamental pour l'avenir des individus et de la société.

Ainsi, l'éducation formelle joue un rôle crucial dans la valorisation et la reconnaissance des individus sur le marché du travail. Elle est considérée comme un moyen d'améliorer les compétences, d'accroître la productivité et de favoriser le développement économique et social. En tant qu'investissement, l'éducation ouvre des opportunités et offre des avantages tant aux individus qu'à la société dans son ensemble.

2.3. L'expérience professionnelle

L'accumulation du capital humain se poursuit tout au long de la vie d'un individu, dépassant ainsi la fin de son parcours scolaire. Il est essentiel d'appliquer les connaissances et les compétences acquises grâce à l'environnement familial et à l'éducation formelle.

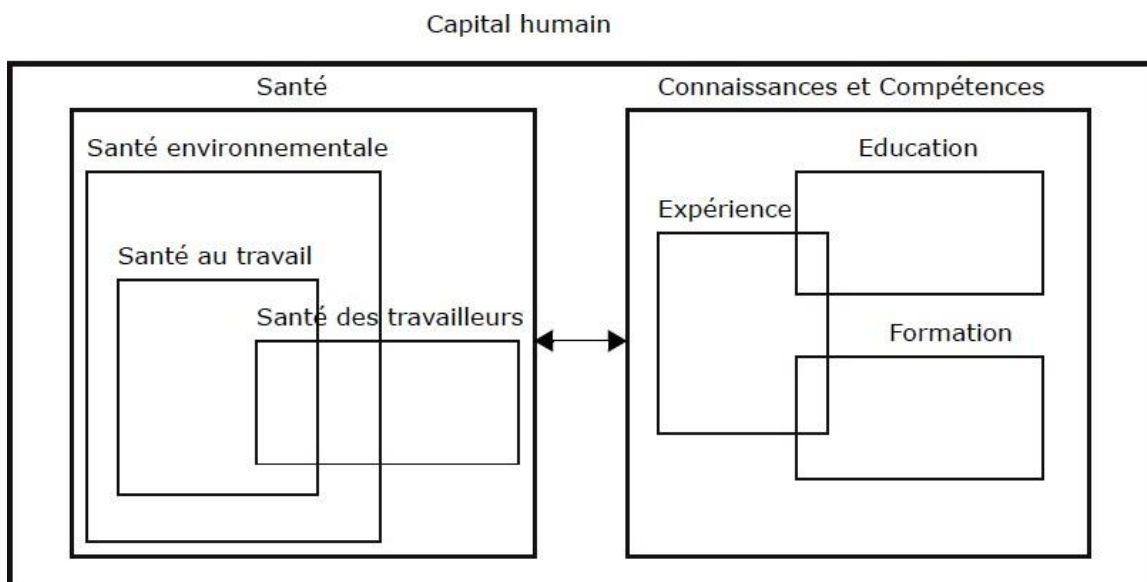
L'expérience professionnelle permet à l'individu d'appliquer ses connaissances préalablement acquises dans des situations réelles, afin de passer du simple savoir au savoir-faire. L'investissement professionnel peut se réaliser à travers des stages, des formations ou en travaillant dans différents types d'organisations.

2.4. La santé

En plus des trois principales sources d'accumulation du capital humain, il existe d'autres facteurs qui influencent cette accumulation.

L'investissement dans la santé constitue un facteur déterminant dans l'accumulation du capital humain. En effet, une bonne santé se traduit par une productivité accrue pour l'économie, comme l'a expliqué Schultz, Les travailleurs en mauvaise santé ne sont pas qualifiés pour effectuer un travail utile (SCHULTZ, 1961). Ces investissements sont liés aux services et aux infrastructures médicales, et les coûts qui y sont associés sont considérés comme des coûts d'opportunité, car ils seront récompensés par l'amélioration du capital humain et de la productivité.

3- les composantes qui forment le capital humain



Source : Les composantes du capital humain (Atsi & Baa, 2019/2020).

Le graphique fournit une représentation visuelle des éléments clés qui constituent le capital humain, ainsi que de leurs interconnexions complexes. Il met en évidence la façon dont ces éléments peuvent se renforcer mutuellement pour améliorer la qualité de vie des individus et la croissance économique.

3-1-Comment la santé affecte-t-elle le capital humain ?

"La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité."

Cette définition a été adoptée par l'OMS en 1948 lors de sa constitution, dans le préambule de son acte fondateur (Santé).

Une bonne santé permet aux individus de mieux travailler et d'être plus productifs. Les personnes en bonne santé ont tendance à avoir une meilleure qualité de vie, une plus grande capacité de travail, une meilleure résistance au stress et une plus grande capacité de concentration. Ils sont également plus susceptibles de participer activement à leur communauté et de contribuer à la croissance économique de leur pays.

En revanche, les personnes souffrant de maladies, de handicaps ou de problèmes de santé mentale peuvent être limitées dans leur capacité à travailler et à contribuer à l'économie. Les coûts liés à la santé, tels que les soins de santé, les médicaments et les absences du travail, peuvent également affecter négativement le capital humain.

En outre, la santé affecte également la capacité des individus à acquérir de nouvelles compétences et connaissances. Les enfants qui souffrent de malnutrition, de maladies ou d'autres problèmes de santé sont moins susceptibles d'aller à l'école et d'apprendre efficacement. De même, les adultes qui ont des problèmes de santé peuvent avoir du mal à suivre une formation professionnelle ou à se reconvertir.

En conclusion, la santé est un élément essentiel du capital humain, car elle affecte la productivité, la qualité de vie, la capacité de travail et la participation à la communauté. Il est donc important d'investir dans la santé pour améliorer le capital humain et stimuler la croissance économique.

3-2-l'impact des connaissances et compétences sur le développement du capital humain

James Heckman et Flavio Cunha soulignent l'importance de l'investissement dans l'éducation et la formation pour le développement du capital humain. Les auteurs mettent en évidence que les jeunes enfants ont une grande capacité d'apprentissage et que les

investissements dans leur éducation et leur développement peuvent avoir des effets positifs sur leur développement cognitif, social et émotionnel. Selon eux, ces investissements peuvent également avoir des effets à long terme sur leur productivité et leurs résultats économiques futurs.

Ils soulignent également que l'investissement dans l'éducation et la formation ne doit pas se limiter à la période de l'enfance, mais doit également être encouragé tout au long de la vie. Ils mettent en évidence que l'apprentissage continu et la formation professionnelle peuvent aider les travailleurs à maintenir leur employabilité, à s'adapter aux évolutions du marché du travail et à augmenter leur productivité.

Enfin, les auteurs soulignent que les investissements dans l'éducation et la formation ne doivent pas se limiter à l'acquisition de compétences techniques, mais doivent également inclure le développement de compétences non techniques telles que les compétences sociales et émotionnelles. Ils mettent en évidence que ces compétences sont de plus en plus importantes sur le marché du travail et peuvent aider les individus à réussir dans leur vie professionnelle et personnelle.

En somme, l'article d'Heckman et Cunha met en évidence l'importance des investissements dans l'éducation et la formation pour le développement du capital humain. Les auteurs soulignent que ces investissements peuvent avoir des effets positifs sur le développement cognitif, social et émotionnel des individus, ainsi que sur leur productivité et leurs résultats économiques futurs. Ils mettent également en évidence que l'apprentissage continu et la formation professionnelle sont importants tout au long de la vie, et que le développement de compétences non techniques est également crucial pour réussir sur le marché du travail (James Heckman, 2007).

Section2 : Mesure et limite du capital humain

Dans notre société actuelle, la mesure occupe une place prépondérante. Dès notre naissance, nous sommes évalués et quantifiés de diverses manières. En effet, presque tous les aspects de notre existence peuvent être évalués, et cela se produit fréquemment. Notre croissance physique, nos performances académiques, notre valeur perçue par les employeurs, nos compétences sportives, tout est soumis à la mesure.

Comme vous l'avez certainement déjà compris, cette section abordera le sujet de la mesure. Tout d'abord, nous examinerons les méthodes utilisées pour mesurer certaines formes de capital humain, puis nous discuterons de ses limites.

1- Méthodes de mesure de l'OCDE

Selon l'OCDE, il existe trois approches pour quantifier le stock de capital humain. La première approche est basée sur le niveau de formation le plus élevé atteint, tandis que la deuxième approche utilise des tests directs pour évaluer les connaissances et compétences des adultes. La troisième approche consiste à examiner les écarts de revenus entre les adultes ayant des caractéristiques individuelles différentes et leur stock total de capital humain.

L'approche basée sur le niveau de formation se concentre sur les diplômes et les titres de formation pour mesurer les connaissances acquises par l'éducation. Cependant, cette méthode ne prend pas en compte toutes les autres caractéristiques qui constituent le capital humain, comme les compétences et la compétitivité.

L'approche des tests fournit des informations sur les qualités des individus à un moment donné. Toutefois, elle ne permet pas de mesurer certaines qualités difficiles à caractériser, telles que les attitudes et les motivations.

L'approche basée sur les revenus considère le statut professionnel d'un individu comme le reflet de ses compétences. Elle mesure l'écart entre les revenus des personnes ayant des niveaux différents de capital humain. Cependant, la corrélation entre le capital humain et le statut professionnel est souvent limitée, car le salaire ne reflète pas toujours parfaitement la productivité du salarié, en particulier dans le cas des salaires minimums (OCDE, Guide de l'OCDE pour la mesure du capital humain, 2019).

La difficulté de mesurer le capital humain constitue le principal défi. Chaque mesure individuelle ne nous fournit que des indications sur un individu en particulier. Afin d'obtenir une vue d'ensemble, nous devons combiner plusieurs indicateurs différents. Cependant, même dans ce cas, il est crucial de reconnaître les limites de ce qu'ils peuvent nous apprendre.

2- Le nouvelle indice de la banque mondiale

La Banque Mondiale a publié récemment un nouvel indice du capital humain. Cet indice a pour objectif de mesurer les coûts économiques encourus par les pays qui n'investissent pas suffisamment dans leur population. Plus précisément, il vise à quantifier les pertes de productivité économique résultant d'un manque d'investissement dans des domaines tels que l'éducation, la santé et la protection sociale.

Le nouvel indice de la Banque Mondiale cherche à mesurer l'investissement des pays dans le capital humain, qui se définit comme étant l'ensemble des connaissances, des compétences et des conditions de santé que les personnes acquièrent au cours de leur vie.

Cet indice du capital humain estime **le niveau de capital humain qu'un enfant né aujourd'hui pourrait atteindre d'ici ses 18 ans**, compte tenu des investissements dans la santé et l'éducation réalisés par son pays. Plus précisément, il mesure la distance qui sépare un pays d'une situation optimale de scolarisation et de santé.

L'indice du capital humain en compte trois facteurs :

- La survie : un enfant né aujourd'hui atteindra-t-il l'âge d'aller à l'école ?
- La scolarité : quelle sera la durée de sa scolarité et quels seront ses acquis ?
- La santé : cet enfant sortira-t-il du système scolaire en bonne santé, prêt à poursuivre ses études ou à entrer sur le marché du travail à l'âge adulte ?

Cet indice **varie de 0 (moins bonne note) à 1 (meilleure note)**.

Par exemple, un indice de 0,5 indique que, dans ce pays, un enfant ne réalisera en moyenne que 50% de son potentiel, par rapport à ce qui aurait été possible s'il avait bénéficié de conditions de santé optimales et d'une scolarisation complète et de qualité (Tous, 2017).

3- Limites de la théorie du capital humain

Gary Becker, l'un des principaux fondateurs de la théorie du capital humain, a également identifié certaines limites à cette théorie. Voici quelques exemples de ces limites :

1. Coûts d'opportunité : La théorie du capital humain considère que l'investissement dans l'éducation est toujours rentable. Cependant, cela suppose que les individus ne font

face à aucun coût d'opportunité lorsqu'ils choisissent de poursuivre des études, ce qui n'est pas toujours le cas. Par exemple, si un individu doit choisir entre poursuivre des études supérieures et travailler pour subvenir aux besoins de sa famille, il pourrait être plus difficile de justifier l'investissement dans l'éducation.

2. Incertitude : La théorie du capital humain suppose également que les individus sont capables de prévoir leur avenir et de prendre des décisions rationnelles en conséquence. Cependant, l'avenir est souvent incertain et les décisions que les individus prennent peuvent ne pas être les meilleures en fin de compte.
3. Investissement dans des compétences spécifiques : La théorie du capital humain suppose que les compétences acquises par l'éducation sont transférables entre différents emplois. Cependant, les compétences acquises peuvent être spécifiques à un emploi ou à une entreprise particulière, ce qui peut limiter la mobilité professionnelle des individus.
4. Discrimination : La théorie du capital humain suppose que les individus sont traités de manière équitable sur le marché du travail, quel que soit leur niveau d'éducation. Cependant, la discrimination peut être un obstacle à l'emploi pour certaines personnes, en particulier pour les minorités et les femmes.
5. Externalités : La théorie du capital humain ne prend pas en compte les externalités liées à l'éducation. Par exemple, les individus éduqués peuvent contribuer à une économie plus productive et à une société plus stable, ce qui profite à tous les membres de la société, pas seulement à eux-mêmes (Becker, 1964).

Conclusion

En conclusion de ce chapitre consacré au capital humain, nous avons exploré deux aspects essentiels : les généralités sur ce concept et les mesures ainsi que les limites associées. Dans la première section, nous avons souligné l'importance du capital humain en tant que ressource clé pour le développement économique et social. Nous avons examiné les différents éléments constitutifs du capital humain tels que l'éducation, le milieu familial, l'expérience professionnelle et la santé.

Dans la deuxième section, nous nous sommes penchés sur la mesure du capital humain, qui s'avère complexe en raison de sa nature multidimensionnelle et de son caractère intangible. Nous avons exploré divers indicateurs utilisés pour évaluer le capital humain, tels que les diplômes, les certifications, les évaluations des compétences.

Cependant, nous avons également mis en évidence les limites inhérentes à ces mesures, soulignant que toute mesure individuelle ne peut fournir qu'une indication partielle de la valeur réelle du capital humain. Nous avons souligné l'importance de combiner différents indicateurs pour obtenir une image plus complète, tout en restant conscients des limites de ces mesures.

En somme, ce chapitre nous a permis de comprendre l'importance cruciale du capital humain dans notre société. Ce dernier joue un rôle essentiel dans la réussite de toute entreprise, et cela est particulièrement vrai dans le secteur de l'agriculture. En effet, le capital humain est non seulement une nécessité absolue, mais il est également considéré comme un véritable moteur de la croissance économique.

Chapitre 3

L'entrepreneuriat dans la

Wilaya de Bejaia

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

Introduction :

La wilaya de Bejaia, est une région dynamique avec une économie diversifiée. Elle abrite de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) dans différents secteurs d'activités. L'entrepreneuriat y joue un rôle important dans la création d'emplois et la croissance économique. Au fil des années, la région a connu un développement significatif dans le domaine des industries agroalimentaires, des matériaux de construction, de l'industrie du bois, des textiles et de la confection, du commerce et des services. Dans ce contexte, l'entrepreneuriat est considéré comme un levier majeur pour le développement économique et social de la wilaya de Bejaia.

Section1 : Présentation de la wilaya de Bejaia

1-Tour d'horizon de la wilaya de Bejaia

Selon les données de la **DPAT** Bejaia, du nom antique « Bougie » située au cœur de l'espace méditerranéen, Géographiquement, elle se situe au Nord-est du pays avec un littoral de 120 Km. Elle s'étend Sur une superficie de 3 223,5 km², elle est limitée par la wilaya de Jijel à l'Est, par les wilayas De Tizi-Ouzou et Bouira à l'Ouest, par Bordj Bou Arreridj et Sétif au sud et par la mer Méditerranée au Nord.

Bejaia dispose de grandes potentialités économiques comme le port commercial, pétrolier et de pêche. On trouve également l'aéroport Abane Ramdan, le barrage hydraulique de Kherata, et plusieurs autres installations comme le réseau ferroviaire, etc.

La ville de Bejaia tire aussi profit de la production agricole de la région de Kabylie en ayant le rôle de marché local voir d'exportation des produits, avec l'oléiculture, la production de figes et l'apiculture. Au niveau national c'est aussi le siège de certaines entreprises agroalimentaires comme Ifri et des groupes comme Cevital y sont installés.

En sortant un du chef-lieu de la wilaya, Akbou joue un grand rôle économique dans la région de par la densité de son tissu industriel, sa réputation qui a largement dépassé les frontières

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

nationales, s'est construite autour d'une ZAC "Zone d'Aménagement Concerté" de 50 dynamiques entreprises qui s'étend sur près de 50 ha. En perpétuelle extension à cadence accélérée, cette zone d'activité est en voie de s'enrichir d'un terrain de 80 ha qui la fera passer au stade de zone industrielle tout en lui permettant de répondre à la très forte demande d'investisseurs qui ont exprimé le désir de s'y installer (DPAT. Direction de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (Bejaia, 2008).

1-2 – L'aspect démographique de la wilaya

Selon les résultats du recensement d'avril 2008, la population totale de la wilaya s'élevait à 904 220 habitants, avec une augmentation à 915 000 individus à la fin de la même année et à 924 279 individus en 2009. La densité de population est de 287 habitants par kilomètre carré, avec des pointes atteignant 1812 dans la commune de Sidi-Aich, 1500 à Bejaia, et 1034 dans la commune d'Akbou.

La majorité de la population (61%) vit dans les chefs-lieux, tandis que 26% vivent dans les agglomérations secondaires et le reste dans des hameaux et des zones éparses. La plupart de la population urbaine se concentre dans les villes situées dans la vallée de la Soummam et son prolongement vers le Nord. Cette distribution s'explique en grande partie par la prédominance du relief montagneux, qui pousse la population à s'installer dans les agglomérations principales et secondaires.

2- Les infrastructures économiques de base

L'infrastructure de base de la wilaya est considérable et joue un rôle crucial dans la stimulation de l'activité économique.

2-1-Le réseau de transport

La wilaya dispose d'un réseau de transport diversifié comprenant des moyens routiers, ferroviaires, maritimes et aériens. Cette infrastructure facilite les activités et les liaisons de tous les acteurs économiques, y compris à l'échelle internationale.

2-2-Le réseau routier

La wilaya de Bejaia est l'une des régions les plus importantes du pays en termes d'infrastructures économiques de base. Elle dispose d'un réseau routier dense et crucial, ainsi que d'un port et d'un aéroport parmi les plus actifs du pays. L'accessibilité est un élément clé pour comprendre l'emplacement des nouvelles entreprises dans la région, et la plupart des routes nationales sont en bon état. Le réseau routier est composé d'une voie principale reliant Bejaia à d'autres wilayas (444,2 km) ainsi que de voies secondaires reliant les différentes communes et daïras (302 km). Pour accompagner la dynamique de l'activité portuaire et aéroportuaire, un pont a été construit sur la RN 26, reliant directement la wilaya de Bejaia aux wilayas de Jijel et de Sétif, contribuant ainsi à la valorisation du réseau routier.

2-3-Le réseau ferroviaire

En ce qui concerne les chemins de fer, la wilaya possède une voie ferrée de 90 km reliant le chef-lieu aux autres communes (de Bejaia à Béni-Mansour), avec 90 gares principalement situées dans chaque centre urbain de chaque commune et/ou daïra. Bien que le transport de passagers ait connu une baisse de fréquentation au cours des cinq dernières années en raison de la concurrence exercée par le développement fulgurant du transport privé, ce réseau ferroviaire joue un rôle important dans la vie économique de la région. Il incite une véritable relance de l'activité des zones industrielles et d'activité se situant sur son tracé. En effet, l'avantage de cet axe ferroviaire réside dans le fait que son point de départ se situe au port, facilitant ainsi le transfert de marchandises et de matières premières vers celui-ci, qui est toujours très actif et plus énergique. Ainsi, le réseau ferroviaire renforce les atouts dont dispose la vallée de la Soummam. Cela a été étudié sur des données empiriques dans le chapitre 03 de l'étude sur l'entrepreneuriat et la création d'entreprises à Bejaia.

2-4- Le port et l'aéroport

L'activité portuaire et aéroportuaire connaît un développement sans précédent grâce à l'existence d'un port et un aéroport qui ont un poids important dans la wilaya de Bejaia, celle-ci dispose d'un port occupant la troisième place en Algérie après celui d'Alger et d'Oran. Il a contribué à faire de la wilaya de Bejaia un important pôle industriel et commercial.

Le port s'étale sur une superficie totale de 205Ha. Outre la partie réservée au transport de personnes et de marchandise, le port compte une autre partie constituée de 03 bassins réservés au stockage de pétrole.

La wilaya de Bejaia compte un aéroport situé sur la route nationale N°09 liant Bejaia à Sétif, dans la localité d'Iryahen, commune de Bejaia. Il est à une distance de 4Km de la ville. L'aéroport de Bejaia depuis son lancement ne cesse de susciter un afflux de personnes empruntant les vols réguliers assurant les destinations les courantes : des navettes vers le sud (Hassi Messaoud), vers Alger et autres vers l'étranger (France notamment). Sa configuration comprend les infrastructures suivantes :

- Une piste d'atterrissage d'une longueur de 2400m, et de 45m de largeur.
- Une aire de stationnement d'une superficie de 24576m² avec 256m de longueur sur 96m de largeur dont la capacité de réception est de 4 avions (type Boeing 727).
- Deux voies de circulation reliées à la piste de 23m de largeur. - Une aérogare d'une capacité de 250 passagers/jour (Trafic actuel).

L'existence d'un tel aéroport vient renforcer le rôle du port grâce à la proximité de l'un de l'autre. La présence de l'aéroport coïncide avec une forte concentration d'entreprises dans la commune où il est localisé, à savoir la commune de Bejaia.

2-5-Poste et télécommunication

Le secteur des postes et des télécommunications est bien développé, ce qui contribue au développement des infrastructures économiques. La wilaya de Bejaia possède 116 bureaux de poste opérationnels et 113028 équipements téléphoniques. Le nombre d'abonnés est de 90499, ce qui représente 9,89% de la population totale. Ces chiffres montrent que la densité postale et téléphonique est proche de la normale, avec un bureau de poste pour 7888 habitants et un téléphone pour 10 habitants. Les communes de Sidi-Aiche, Bejaia et Akbou ont un réseau de télécommunication important avec respectivement 2285, 28965 et 6620 abonnés, représentant

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

entre 12,4% et 16,49% de leur population. En outre, l'utilisation croissante du téléphone mobile ces dernières années a été un atout majeur pour les acteurs économiques, leur permettant de faciliter les contacts et les communications entre eux.

2-6- Réseau d'électrification et gaz

La wilaya de Bejaia est dotée d'un réseau électrique et gazier très développé, ce qui en fait une zone attrayante. Les zones industrielles les plus développées de la wilaya sont également les mieux électrifiées et équipées en gaz.

Section2 : L'entrepreneuriat a BEJAIA

La wilaya de Bejaia compte parmi les régions qui jouent un rôle important dans la dynamique des activités économiques, elle est dotée d'une certaine situation socio-économique important qui la classe à la quatrième position concernant le nombre des PME après Alger, Tizi-Ouzou et Oran.

1- Statistiques des PME en ALGERIE

Au terme du premier semestre de l'année 2022, l'Algérie compte 1 320 664 PME employant 3 220 661 personnes, dont 3 200 717 appartenant au secteur privé, soit une augmentation de 4,45% par rapport au premier semestre de l'année précédente. Près de 98% de ces PME sont des très petites entreprises. Cette catégorie d'entreprises a connu une croissance semestrielle de 34 300 PME, résultant de 34 057 nouvelles créations, 4 470 réactivations après arrêts temporaires et 4 227 radiations.

Cependant, l'Algérie a une densité de seulement 29 PME pour 1000 habitants au premier semestre de 2022, bien en dessous des normes internationales qui sont généralement beaucoup plus élevées. Ainsi, afin de renforcer les capacités de soutien et d'accompagnement des PME, le Fonds de garantie des crédits aux petites et moyennes entreprises (FGAR) et la Banque de développement local (BDL) ont signé une convention de coopération visant à garantir les crédits d'exploitation pour les propriétaires de PME. Cette convention est la première du genre

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

dans le secteur financier et bancaire et permettra aux PME de garantir les crédits d'exploitation, en plus des crédits d'investissement, contribuant ainsi à la promotion de l'économie nationale conformément aux orientations des hautes autorités du pays (L'industrie, 2022, p. 5).

Tableau n° 02 : Chiffres clés des PME au 30/06/2022

Population totales des PME (tous statuts confondus)		1 320 664
PME créées		34 057
Cessations d'activités (PME privés)		4227
PMI		112 963
PME publiques		224
Densité des PME (nombre de PME pour 1000 Habitants)	Tous statuts juridiques confondus	29
	Personnes morales privées/moyenne internationale	16
Emplois (agents)		3 220 661
Importations (Millions de \$)		20223,81
Exportations (Millions de \$)		25922,62

Source : ministère de l'industrie (bulletin d'information statistique de la PME n°41).

2-Distribution des PME par taille

Selon l'article 5 de la nouvelle loi n°17-01 du 10 janvier 2017 sur les PME en Algérie, une PME est définie comme une entreprise produisant des biens et/ou des services qui emploie de 1 à 250 personnes, avec un chiffre d'affaires annuel ne dépassant pas 4 milliards de dinars ou un total de bilan annuel inférieur à 1 milliard de dinars. De plus, une entreprise dont le capital est détenu à 25% ou plus par une ou plusieurs entreprises ne correspond pas à la définition de la PME. Le texte précise également que la moyenne entreprise emploie de 50 à 250 personnes avec un chiffre d'affaires annuel compris entre 400 millions DA et 4 milliards DA, ou un total

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

de bilan compris entre 200 millions DA et 1 milliard DA. La petite entreprise, quant à elle, emploie de 10 à 49 personnes et son chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 400 millions DA, ou son total de bilan annuel ne dépasse pas 200 millions DA. Enfin, la très petite entreprise (TPE) est définie comme une entreprise employant de 1 à 9 personnes et ayant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 40 millions DA, ou un total de bilan annuel ne dépassant pas 20 millions DA.

Tableau n°03 : critère de classification des PME

Catégorie d'entreprise	Nombre d'employés	Chiffre d'affaires annuel	Total du bilan annuel
PME	1 à 250	≤ 4 milliards DZD	≤ 1 milliards DZD
Moyenne entreprise	50 à 250	400 millions à 4 milliards DZD	200 millions à 1 milliards
Petite entreprise	10 à 49	≤ 400 millions DZD	≤ 200 millions DZD
Très petite entreprise	1 à 9	≤ 40 millions DZD	≤ 20 millions DZD

Source : Tableau fait par nos soins à partir des articles n°8, 9,10 de la loi n°17-01 du 10 janvier 2017.

2-1- Les petites et moyennes entreprises (PME)

Au 31 décembre 2019, il y avait 28 842 PME privées employant un total de 71 172 salariés. En revanche, seules 41 PME publiques ont été recensées, avec un nombre total d'emplois de 2606 salariés.

Tableau N°04 : petite et moyenne entreprise(PME)

Statut juridique	Nombre de PME	Part(%)	emploi	Part(%)
PME privées	28842	99,86	71172	96,47

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

PME publique	41	0,14	2606	3,53
Total	28883	100	73778	100

Source : La direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia (2019).

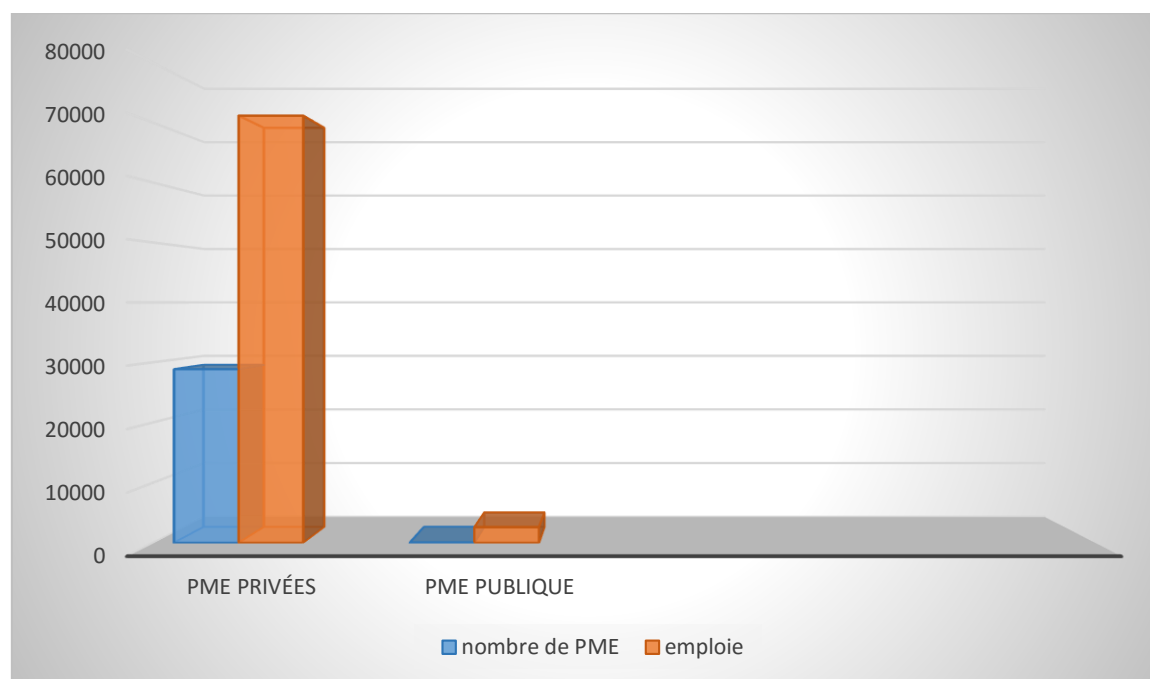
Le tableau présente une comparaison entre les PME privées et publiques en termes de nombre de PME et d'emplois enregistrés au 31/12/2019.

Les PME privées représentent la grande majorité du nombre de PME avec 28 842 entreprises, soit 99,86 % du total, et emploient également la grande majorité des travailleurs avec 71 172 salariés, soit 96,47 % du total.

Les PME publiques sont en nombre limité avec seulement 41 entreprises, soit 0,14 % du total, et emploient un nombre relativement faible de salariés avec 2 606 travailleurs, soit 3,53 % du total.

En somme, le secteur des PME est principalement composé d'entreprises privées, qui sont les principaux moteurs de la croissance économique et de l'emploi dans la wilaya.

Figure n°02 : petite et moyenne entreprise (PME)



Source : la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia(2019)

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

Les PME privées créent plus d'emplois que les PME publiques, selon les résultats. La création de nouvelles entreprises privées est considérée comme le principal moteur de croissance dans cette région.

La création d'emplois est un élément clé de la croissance économique et du développement régional. Dans la région de Bejaia, les PME privées ont démontré qu'elles étaient de solides créatrices d'emplois par rapport aux PME publiques.

Les PME privées ont tendance à être plus dynamiques et réactives aux changements économiques, ce qui leur permet de créer plus facilement des emplois. Elles sont également plus flexibles et peuvent s'adapter plus rapidement aux besoins du marché en termes de compétences et de qualifications requises pour les nouveaux postes.

Les PME privées peuvent également bénéficier d'un environnement économique plus favorable, avec des politiques de soutien plus ciblées et une réglementation plus souple. Cela leur permet de développer des modèles d'affaires innovants et de prendre des risques pour créer de nouveaux emplois.

En revanche, les PME publiques sont souvent limitées par des politiques bureaucratiques et une structure de gouvernance plus complexe. Cela peut ralentir leur capacité à créer des emplois et à répondre aux besoins du marché.

Dans l'ensemble, les PME privées ont un rôle crucial à jouer dans la création d'emplois et la promotion de la croissance économique à Bejaia.

2-2- PME privées : évolution sur les trois dernières années

Le tableau que nous allons examiner ci-dessous présente l'évolution des PME sur une période de trois ans, de 2017 à 2019. Cette analyse permet de comprendre comment les PME ont évolué pendant cette période et de mettre en évidence leur impact sur l'économie locale.

Tableau n°05 : mouvement des PME privées durant trois dernière années

	Année 2016	Année 2017	Evolution	Année 2018	Evolution	Année 2019	Evolution
Nombre de PME	23472	25036	1564 6,66%	27203	2167 8,65%	28842	1639 6,02%
Nombre d'emploi	61129	63484	2355 3,85%	67890	4406 6,94%	71172	3282 4,83%

Source : la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia (2019).

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

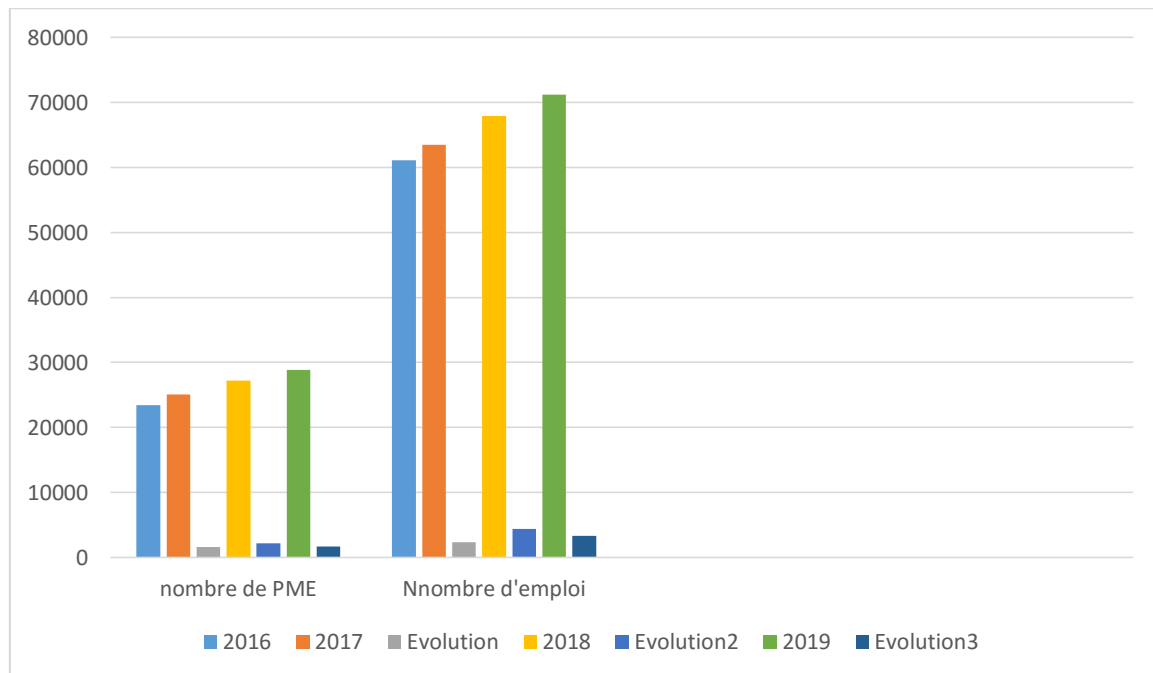
On peut observer que le nombre de PME a augmenté régulièrement au fil des ans, passant de 23 472 en 2016 à 28 842 en 2019, soit une augmentation totale de 22,7%. Cette croissance peut être interprétée comme un signe positif pour l'économie locale, car elle suggère que l'environnement économique est propice à la création et au développement d'entreprises.

En termes d'emplois créés, le tableau montre également une tendance à la hausse. Le nombre d'emplois créés est passé de 61 129 en 2016 à 71 172 en 2019, soit une augmentation totale de 16,4%. Cela peut être considéré comme un indicateur de l'impact positif des PME sur la création d'emplois dans la région.

En examinant les évolutions annuelles, on constate que la croissance du nombre de PME était la plus forte entre 2016 et 2017, avec une augmentation de 6,66%. La croissance a ensuite ralenti, avec des augmentations de 8,65% et 6,02% en 2018 et 2019, respectivement.

De même, la croissance de l'emploi a été la plus forte entre 2017 et 2018, avec une augmentation de 6,94%. Les deux autres années ont connu une croissance plus modeste, avec des augmentations de 3,85% et 4,83% en 2016-2017 et 2018-2019, respectivement.

Figure n°03 : Mouvement des PME privées durant trois dernière années



Source : la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia (2019).

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

2-3- Répartition des effectifs des PME (publiques et privées) au 31/12/2019 par tranche

Tableau n°06 : Répartition des PME par tranche d'effectifs

Taille	TPE de 1 à 9 salariés	PE de 10 à 49 salariés	PME de 50 à 250 salariés	Total
Nombre	27 730	957	155	28 842
Pourcentage (%)	96,14	3,32	0,54	100

Source : la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia (2019)

Ce tableau présente la répartition des PME en fonction de leur taille, classées en trois catégories : les très petites entreprises (TPE) avec un effectif de 1 à 9 salariés, les petites entreprises (PE) de 10 à 49 salariés, et les PME de 50 à 250 salariés. Le tableau indique également le nombre total d'entreprises recensées.

On peut observer que la grande majorité des PME, soit plus de 96%, sont des TPE avec un effectif de 1 à 9 salariés. Les PE avec un effectif de 10 à 49 salariés représentent 3,32% des PME, tandis que les PME de 50 à 250 salariés représentent seulement 0,54%. En somme, la majorité des PME ont une petite taille et sont caractérisées par une faible masse salariale, tandis que les PME de taille plus importante sont moins nombreuses.

Figure n°04 : Répartition des PME par tranche d'effectifs



Source : la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia(2019).

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

2-4-Les PME par secteur d'activité

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

N°	Secteurs d'activités	Nombre de PME	%	Nombre d'emplois	%
01	Bâtiments et travaux publics	6574	22,79	19538	27,45
02	Commerces	5981	20,74	9915	13,93
03	Transport et communication	4798	16,64	6853	9,63
04	Services fournis aux entreprises	2540	8,81	10071	14,15
05	Services fournis aux ménages	2511	8,71	4264	5,99
06	Industrie du bois, liège, papier, imprimerie	1284	4,45	2418	3,40
07	Hôtellerie et restauration	1267	4,39	3271	4,60
08	Industries agroalimentaires	981	3,40	3665	5,15
09	autre	2906	10,08	11177	15,70
	Total	28842	100	71172	100

Source : la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia(2019).

Ce tableau présente la répartition des PME par secteur d'activité, ainsi que le nombre d'emplois générés par ces PME dans chaque secteur. Il y a 9 secteurs d'activité différents présentés dans le tableau, allant du bâtiment et travaux publics aux industries agroalimentaires, en passant par les commerces et les services fournis aux entreprises et aux ménages.

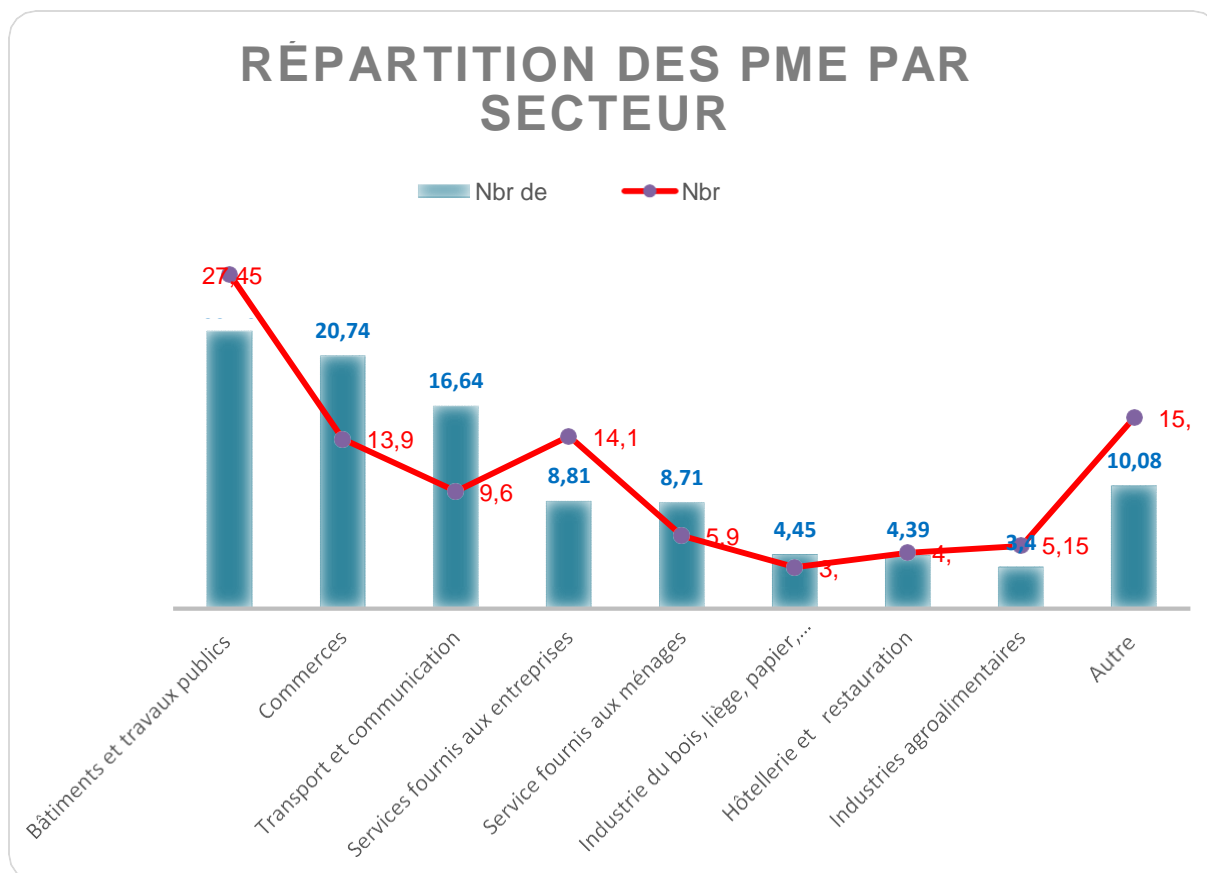
On peut constater que le secteur des bâtiments et travaux publics est celui qui compte le plus grand nombre de PME, avec 22,79% du total, et génère également le plus grand nombre d'emplois, avec 27,45%. Les commerces et les transports et communications suivent de près, avec respectivement 20,74% et 16,64% du nombre total de PME.

Il est intéressant de noter que le secteur des services fournis aux entreprises est également un contributeur important, avec 8,81% du nombre total de PME et 14,15% du nombre total d'emplois générés. Les industries agroalimentaires, quant à elles, ne représentent qu'une petite proportion de PME (3,40%), mais génèrent tout de même 5,15% des emplois totaux.

En résumé, ce tableau fournit une vision globale de la répartition des PME par secteur d'activité et de l'impact de ces PME sur la création d'emplois dans ces secteurs.

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

Figure n°05 : répartition des PME par secteur d'activité



Source : la direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2019).

2-5- Répartition des PME du secteur privé selon leur type et leur secteur d'activité

Tableau n°08 : Répartition des PME du secteur privé selon leur type et leur secteur d'activité.

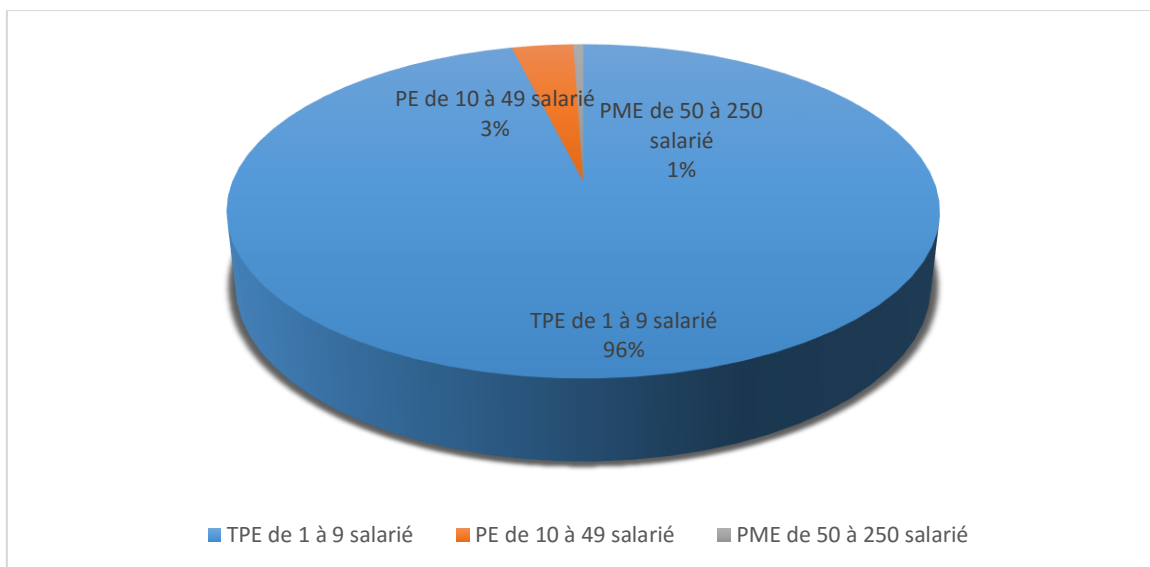
Secteurs d'activités	TPE de 1 à 9 salariés	PE de 10 à 49 salariés	PME de 50 à 250 salariés	Nombre total de PME privées
Services	17057	417	58	17532
BTPH	6211	308	55	6574
Industrie	3954	163	41	4158
Agriculture et pêche	508	69	1	574
total	27730	957	155	28842

Source : La direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2019).

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

Ce tableau présente la répartition des PME privées par secteurs d'activités et par tranches d'effectifs, arrêtée au 31 décembre 2019. On peut observer que le secteur des services est le plus représenté avec 17 532 PME, dont la grande majorité (17 057) sont des TPE de 1 à 9 salariés. Le secteur du BTPH (Bâtiment et travaux publics) vient en deuxième position avec 6 574 PME, dont 6 211 sont des TPE de 1 à 9 salariés. Le secteur de l'industrie est quant à lui représenté par 4 158 PME, dont 3 954 sont des TPE de 1 à 9 salariés. Enfin, le secteur de l'agriculture et de la pêche est le moins représenté avec seulement 574 PME, dont 508 sont des TPE de 1 à 9 salariés. Globalement, les TPE de 1 à 9 salariés sont majoritaires dans tous les secteurs d'activités, représentant près de 80% de l'ensemble des PME privées.

Figure n°06 : Répartition des PME du secteur privé selon leur type



Source : la direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2019).

3- Les entreprises industrielles

- Répartition des principaux secteurs d'activité des entreprises industrielles.

Tableau n°09 : Répartition des Entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants

N°	Secteur d'activité	Nombre de PME	%	Nombre d'emploi	%
1	Industrie agroalimentaire	101	41,22	13339	57,42
2	ISMME	54	22,04	3289	14,16
3	Bois, papier et liège	27	11,02	975	4,20
4	Chimie plastique	24	9,80	1587	6,83
5	Matériaux de	24	9,80	1433	6,17

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

	construction				
6	Bonneterie, textile	14	5,71	2333	10,04
7	cuir	1	0,41	275	1,18
	Total	245	100	23231	100

Source : La direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2019).

Ce tableau présente la répartition des PME industrielles par secteurs d'activités dominants. Il y a un total de 245 PME industrielles incluses dans l'analyse.

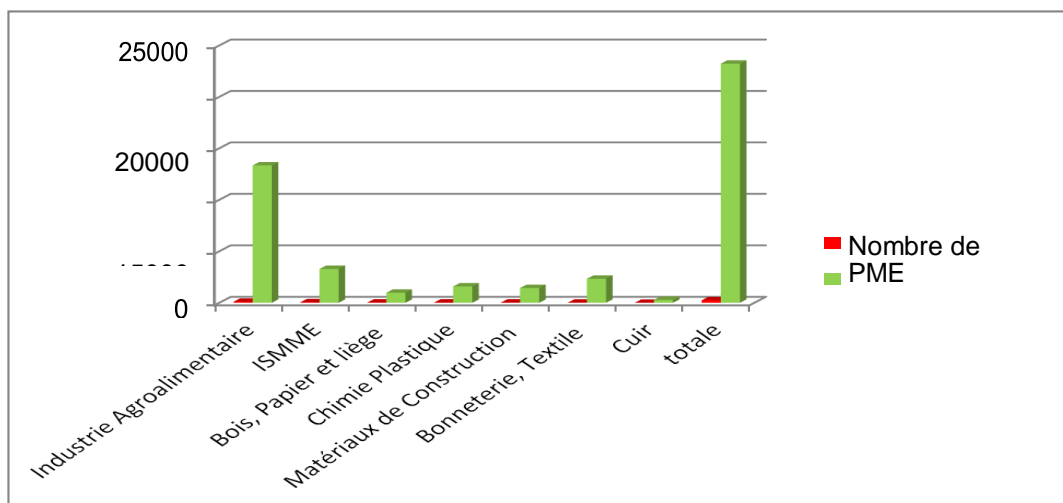
La majorité des PME industrielles appartiennent au secteur de l'industrie agroalimentaire avec 101 entreprises, ce qui représente 41,22% du total. Ce secteur génère également le plus grand nombre d'emplois avec 13 339 emplois, soit 57,42% de l'ensemble des emplois des PME industrielles.

Le deuxième secteur en importance est l'ISMME (Industries des matériaux, machines et équipements) avec 54 entreprises, soit 22,04% du total. Ce secteur emploie 3289 personnes, soit 14,16% de l'ensemble des emplois des PME industrielles.

Les secteurs du bois, papier et liège, de la chimie plastique et des matériaux de construction ont un nombre de PME relativement égal avec 27, 24 et 24 entreprises respectivement, représentant chacun entre 9,80% et 11,02% du total.

Les secteurs de la bonneterie, textile et du cuir ont le moins de PME, avec 14 et 1 entreprise respectivement, représentant chacun moins de 6% du total. Cependant, ces deux secteurs génèrent un nombre important d'emplois, représentant ensemble plus de 11% des emplois des PME industrielles.

Figure n°07 : Répartition des Entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants



Source : La direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2019).

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

4- Évolution des PME en 2020

Tableau n°10 : nombre de PME par secteur d'activité en 2020

N°	Secteurs d'activités	Nombre de PME	Nombre d'emplois
01	Agriculture et pêche	605	2358
02	Eaux et énergie	4	28
03	Hydrocarbures	0	0
04	Services et travaux publics pétroliers	0	0
05	Mines et carrières	53	504
06	I.S.M.M.E	725	2621
07	Matériaux de construction, céramique	435	1995
08	Bâtiments et travaux publics	6821	20103
09	Chimie, caoutchoucs, plastique	234	931
10	Industries agroalimentaires	1029	3800
11	Industrie textile, bonneterie, confection	381	640
12	Industries des cuirs et chaussures	18	31
13	Industrie du bois, liège, papier, imprimerie	1333	2500
14	Industries diverses	110	227
15	Transport et communication	4969	7159
16	Commerces	6323	10447
17	Hôtelleries et restauration	1320	3341
18	Services fournis aux entreprises	2643	10329
19	Services fournis aux ménages	2687	4544
20	Etablissements financiers	88	453
21	Affaires immobilières	310	944
22	Services pour collectivités	111	782
	Total	30199	73737

Source : la direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2020).

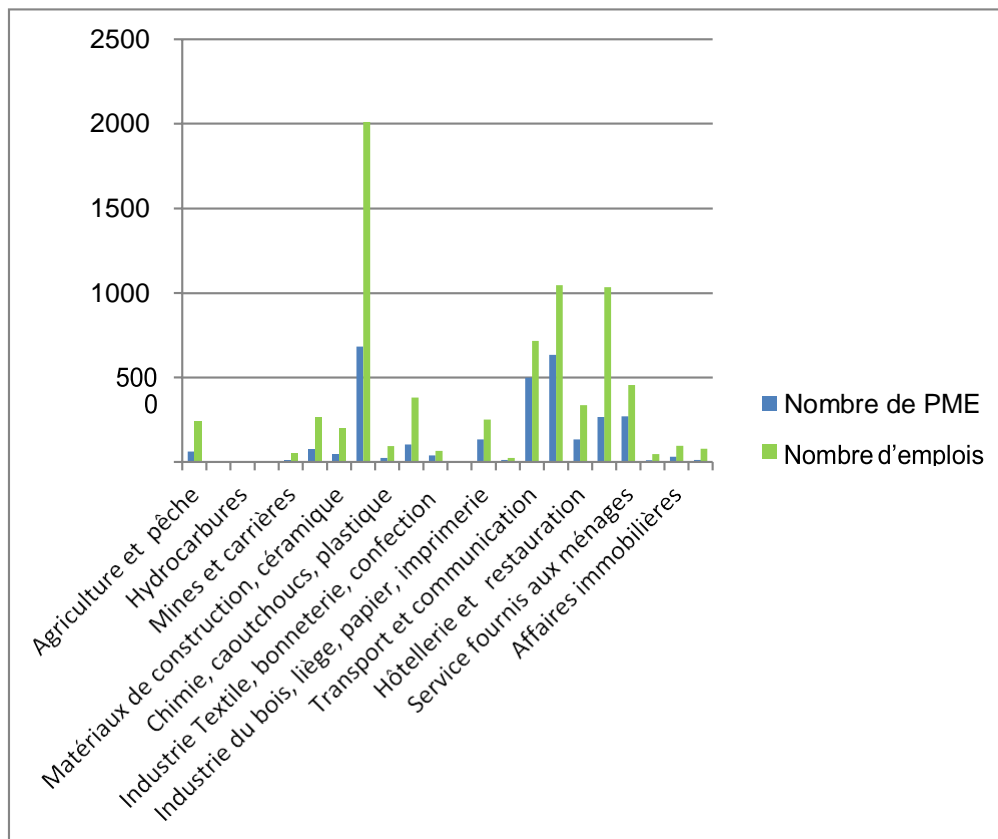
Le tableau présenté fournit une vue d'ensemble des secteurs d'activité de la Wilaya de Bejaia en 2020. Les données concernant le nombre de PME et d'emplois dans chaque secteur.

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

Le secteur des commerces compte le plus grand nombre de PME, avec 6 323 entreprises répertoriées. Cela suggère que le commerce est un secteur important pour l'économie locale. Le secteur des bâtiments et travaux publics arrive en deuxième position avec 6 821 PME répertoriées, ce qui indique que la construction est également un secteur important de l'économie locale. D'autres secteurs tels que l'agriculture, les industries agroalimentaires, les transports et la communication, les services aux entreprises et aux ménages et les établissements financiers ont également un nombre important de PME répertoriées.

En termes d'emplois, le secteur des bâtiments et travaux publics occupe le premier rang avec 20 103 emplois, suivi des commerces avec 10 447 emplois. Cela suggère que ces secteurs sont les plus grands employeurs de la région. Il est également important de noter que certains secteurs, tels que les hydrocarbures et les services et travaux publics pétroliers, ont peu ou pas d'entreprises répertoriées et n'emploient pas de travailleurs.

Figure n°08 : nombre de PME par secteur d'activité en 2020



Source : la direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2020).

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

4-1- Evolution des PME en 2021

Tableau n°11 : nombre de PME par secteur d'activité en 2021

N°	Secteurs d'activités	Nombre de PME	Nombre d'emplois
01	Agriculture et pêche	612	2368
02	Eaux et énergie	4	28
03	Hydrocarbures	0	0
04	Services et travaux publics pétroliers	0	0
05	Mines et carrières	53	504
06	I.S.M.M.E	738	2659
07	Matériaux de construction, céramique	435	1995
08	Bâtiments et travaux publics	6928	20393
09	Chimie, caoutchoucs, plastique	241	946
10	Industries agroalimentaires	1044	3875
11	Industrie Textile, bonneterie, confection	386	664
12	Industries des cuirs et chaussures	19	33
13	Industrie du bois, liège, papier, imprimerie	1356	2537
14	Industries diverses	112	229
15	Transport et communication	5044	7285
16	Commerces	6446	10602
17	Hôtellerie et restauration	1340	3370
18	Services fournis aux entreprises	2665	10472
19	Service fournis aux ménages	2758	4632
20	Établissements financiers	92	462
21	Affaires immobilières	325	961
22	Services pour collectivités	122	796
	Total	30720	74811

Source : la direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2021).

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

Ce tableau présente le nombre de PME et d'emplois par secteur d'activité en 2021. Les secteurs sont classés en fonction de leur numéro d'identification. Le tableau comprend 22 secteurs.

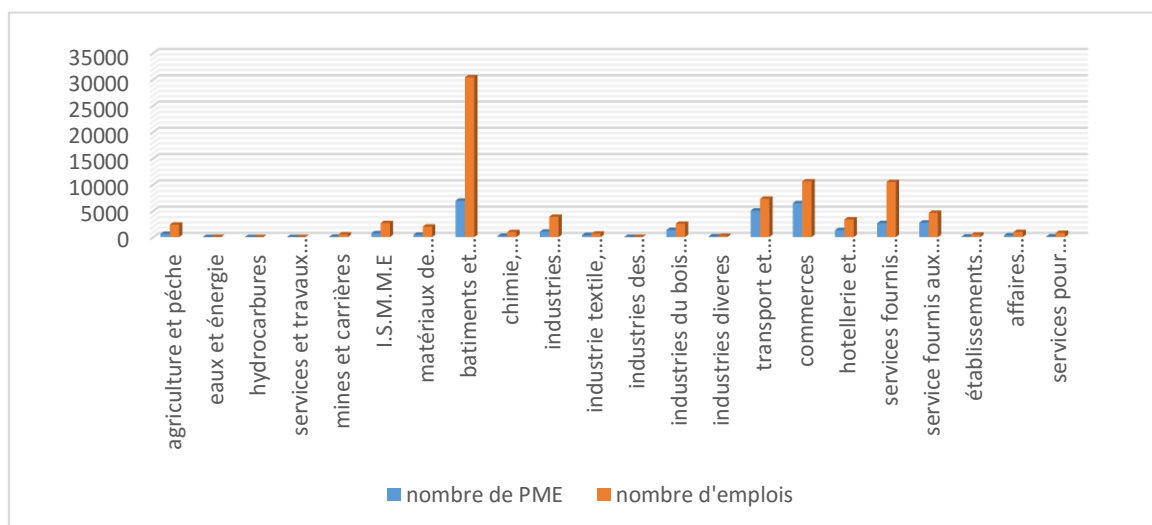
Le secteur avec le plus grand nombre de PME est le commerce, avec 6 446 entreprises, suivi par les bâtiments et travaux publics avec 6 928 entreprises, les services fournis aux ménages avec 2 758 entreprises et les industries du bois, liège, papier, imprimerie avec 1 356 entreprises.

Le secteur qui emploie le plus grand nombre de personnes est également le commerce, avec 10 602 emplois, suivi par les bâtiments et travaux publics avec 20 393 emplois, les services fournis aux entreprises avec 10 472 emplois et les transports et communications avec 7 285 emplois.

Il est intéressant de noter que le secteur de l'hydrocarbure ne compte aucune PME ni aucun emploi, tandis que le secteur de l'eau et de l'énergie compte seulement 4 PME et 28 emplois.

En général, le tableau montre que les secteurs qui emploient le plus grand nombre de personnes sont également ceux qui ont le plus grand nombre d'entreprises. Cependant, il y a des exceptions à cette règle, comme les industries du bois, liège, papier, imprimerie, qui ont un nombre relativement élevé d'entreprises mais un nombre relativement faible d'emplois. De même, le secteur des services pour collectivités a un nombre relativement faible d'entreprises mais un nombre relativement élevé d'emplois.

Figure n°09 : nombre de PME par secteur d'activité en 2021



Source : la direction de l'industrie de la Wilaya de Bejaia(2021).

En comparant les deux tableaux, on peut remarquer une augmentation du nombre de PME et d'emplois en 2021 par rapport à 2020. En effet, en 2021, le nombre de PME est passé de 30 199 à 30 720, soit une augmentation de 521 PME, ce qui représente une augmentation de 1,7%. De même, le nombre d'emplois est passé de 73 737 à 74 811, soit une augmentation de 1 074 emplois, ce qui représente une augmentation de 1,5%.

En termes de secteurs d'activités, on peut observer des évolutions positives et négatives entre les deux années. Par exemple, le secteur de l'I.S.M.M.E a connu une augmentation significative en 2021, passant de 725 PME à 738 PME, soit une augmentation de 1,8%. De même, le secteur des établissements financiers a connu une légère augmentation de 4 PME en 2021, passant de 88 PME à 92 PME, soit une augmentation de 4,5%.

En revanche, certains secteurs ont connu une diminution en 2021. Par exemple, le nombre de PME dans le secteur de l'industrie des cuirs et chaussures est passé de 18 à 19 PME, soit une diminution de 5,6%.

Globalement, on peut noter que l'année 2021 a connu une légère augmentation du nombre de PME et d'emplois par rapport à 2020. Cependant, ces évolutions sont relativement modestes.

Conclusion

La création d'entreprise constitue un élément clé pour stimuler l'esprit d'entreprise et l'innovation. Les PME offrent un terrain fertile pour les entrepreneurs algériens afin de développer de nouvelles idées, de créer des produits innovants et de fournir des services nécessaires sur le marché. En soutenant la création d'entreprises, les PME contribuent à dynamiser l'économie algérienne en favorisant la croissance et la prospérité.

Bien que les données statistiques montrent une progression significative du secteur des PME en Algérie ces derniers temps, il convient de noter que cette dynamique reste relativement faible par rapport aux économies des pays développés. Cependant, il est encourageant de constater que les PME jouent un rôle de plus en plus important dans l'économie algérienne et continuent de se développer progressivement.

Dans la wilaya de Bejaia, la dynamique entrepreneuriale a été particulièrement influencée ces dernières années par divers dispositifs d'appui et d'aide à la création d'entreprises. Des

Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia

organismes tels que l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ), l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM), et l'Agence Nationale de Développement de l'Investissement (ANDI) ont été mis en place par le gouvernement algérien pour encourager et faciliter la création de nouvelles entreprises.

Chapitre 4

**Le capital humain entrepreneurial
agricole dans la Wilaya
de Bejaia**

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

Introduction

Le but de ce chapitre est d'expliquer en détail la méthodologie utilisée pour mener notre enquête sur le capital humain des entrepreneurs du secteur agriculture dans la wilaya de Bejaia. Nous allons donc décrire les différents outils et techniques que nous avons utilisés pour collecter les données, ainsi que les étapes clés de notre étude de terrain.

La collecte des données sur le capital humain des entrepreneurs est une étape cruciale pour mieux comprendre les facteurs qui influencent leur réussite. Nous avons donc mis en place une enquête sur le terrain en utilisant un questionnaire structuré. Ce questionnaire nous a permis de collecter des informations sur le profil des entrepreneurs, leur niveau d'éducation, leur expérience professionnelle, et les connaissances qu'ils souhaitent accumuler pour améliorer leurs activités entrepreneuriales.

Pour assurer la qualité des données collectées, nous avons sélectionné un échantillon représentatif d'entrepreneurs (secteur agriculture) de la wilaya de Bejaia et nous avons ensuite mené des entretiens individuels et/ou téléphoniques avec chaque entrepreneur sélectionné afin de garantir la fiabilité et la validité de nos données.

En résumé, ce chapitre vise à présenter de manière détaillée la méthodologie que nous avons utilisée pour collecter et analyser les données sur le capital humain des entrepreneurs (secteur agriculture) de la wilaya de Bejaia. Nous espérons que cette description permettra aux lecteurs de mieux comprendre notre approche et d'apprécier la qualité et la pertinence de nos résultats.

1- Le cheminement de l'enquête

Pour mener à bien notre étude de terrain, nous avons d'abord identifié l'objet de notre étude sans tenir compte des contraintes potentielles sur le terrain. Ensuite, nous avons créé un questionnaire adapté pour interroger les entrepreneurs ciblés dans notre échantillon.

Le questionnaire a été soigneusement élaboré pour garantir que toutes les informations importantes soient incluses et que les réponses soient faciles à traiter et à analyser.

1-2-L'analyse du contenu du questionnaire distribué

En somme, le questionnaire préparé comporte deux axes : le premier correspondant à l'identité de l'entrepreneur et le deuxième portant sur le capital humain de l'entrepreneur. Dans l'axe de l'identité de l'entrepreneur, les questions posées permettent d'obtenir des informations relatives à son genre, son âge, son adresse, le statut légal de son entreprise, le secteur d'activité où il entreprend, le nombre de salariés et la situation actuelle de l'entreprise.

Dans l'axe du capital humain de l'entrepreneur, les questions posées visent à identifier approximativement le niveau de son capital humain. Pour ce faire, nous interrogeons l'entrepreneur sur les sources de ses connaissances, qui servent d'indicateur de son niveau de capital humain. Nous considérons que la famille, l'éducation formelle et l'expérience professionnelle sont les principales sources de capital humain.

En ce qui concerne la famille, nous posons des questions relatives au niveau d'étude et au nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité, ainsi qu'au nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité. Nous prenons en compte l'influence des membres de la famille sur l'entrepreneur, en considérant également d'autres personnes hors de la famille, telles que les amis intimes.

Pour ce qui est de l'éducation formelle, nous posons des questions relatives au niveau d'étude de l'entrepreneur et à sa formation professionnelle, afin de déterminer s'il a accédé à des connaissances approfondies via ses études et son diplôme.

Enfin, en ce qui concerne l'expérience professionnelle, nous posons des questions relatives au nombre d'années de travail dans sa vie et au nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité. Ces informations nous permettent de déterminer si l'entrepreneur a acquis des connaissances spécifiques par le biais de son travail et s'il a développé des connaissances diverses grâce au développement de son activité.

En résumé, le questionnaire préparé est un outil directif qui nous permet de collecter des informations précises et pertinentes sur l'identité et le capital humain des entrepreneurs enquêtés.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

1-3- Les participants de l'enquête

L'étude porte sur un échantillon de 70 entrepreneurs agricoles de la wilaya de Bejaïa, se composant de 63 hommes et 7 femmes. L'objectif principal de cette enquête est d'analyser la promotion du capital humain entrepreneurial chez les entrepreneurs de très petites entreprises (TPE) du secteur de l'agriculture. Regrettant les contraintes rencontrées lors de notre enquête, nous n'avons pas pu interroger l'intégralité des participants prévus dans notre échantillon. En effet, certains entrepreneurs ont refusé de coopérer avec nous pour diverses raisons. Certains d'entre eux considéraient que répondre à nos questions révélait des informations confidentielles.

Certains ont même considéré notre enquête comme une forme de contrôle exercé par une institution étatique, tandis que d'autres n'ont simplement pas jugé notre enquête importante.

Par conséquent, nous avons dû réduire notre échantillon à 52 entrepreneurs, en fin de compte, bien que la réduction de notre échantillon ait été un défi, nous sommes convaincus que notre enquête fournira des résultats significatifs et utiles pour notre recherche sur les très petites entreprises agricoles.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

Tableau n°12 : La taille de l'échantillon interrogé lors de l'enquête

Genre	Masculin	Féminin
Questionnaire		
Récupérés	47	5
Inutilisables	07	0
Non récupérés	09	2
Total	63	7
	70	

Source : résultat de notre enquête (avril 2023).

Tableau n°13 : répartition des entrepreneurs par tranches d'âge

Tranche d'âge	20-30 ans	31-50 ans	+ de 50 ans
Entrepreneurs	05	31	16
Total	52		

Source : les données de l'enquête.

1-4- Répartition des TPE du secteur agriculture sur le territoire de la Wilaya de Bejaia

Selon les données recueillies lors de l'enquête, les TPE du secteur agriculture étudiées sont disséminées sur l'ensemble du territoire de la wilaya de Bejaia. De plus, il est notable que certaines de ces entreprises sont détenues par des entrepreneurs masculins, tandis que d'autres sont détenues par des entrepreneures féminines.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

Tableau n°14 : Répartition des TPE du secteur agriculture sur le territoire de la Wilaya de Bejaia par nature de l'entrepreneur

Daïra	Genre	
	Masculin	Féminin
Tichy	13	3
Bejaia	2	0
Aokas	6	0
Souk el tenine	5	0
Amizour	7	1
Kherata	4	0
Akbou	5	0
Sidi aich	4	1
Sedouk	1	0
Total	47	5
	52	

Source : les données de l'enquête.

Lors de la réalisation de notre enquête sur le terrain, nous avons été confrontés à plusieurs difficultés qui ont affecté notre travail de collecte d'informations. Voici les principaux problèmes auxquels nous avons été confrontés :

1. Refus catégorique de certains agriculteurs de participer à l'enquête : Malgré nos efforts pour expliquer l'importance de notre étude, certains agriculteurs ont choisi de ne pas contribuer, ce qui a limité la représentativité de notre échantillon.
2. Non-sincérité de certaines réponses au questionnaire : peut-être par crainte de divulguer des informations sensibles ou par désir de donner une image positive de leur entreprise.
3. Non-disponibilité de certains entrepreneurs : En raison de leurs contraintes professionnelles et de leurs emplois du temps chargés, certains agriculteurs n'ont pas pu se libérer pour répondre à nos questions ou participer à des entretiens.

2- L'examen des données collectées lors de l'enquête de terrain et les conclusions tirées

Étant donné que nous avons défini le capital humain comme l'ensemble des connaissances accumulées par un individu tout au long de sa vie, nous souhaitons mettre en évidence le capital humain des entrepreneurs en se référant à certains indicateurs liés aux sources de leurs connaissances : le capital humain hérité de la famille, le capital humain acquis par l'éducation formelle et le capital humain issu de l'expérience.

Le capital humain des entrepreneurs issu de la famille fait référence aux connaissances, compétences et valeurs transmises de génération en génération. Il inclut l'influence des parents, des proches et du milieu familial sur le développement des capacités entrepreneuriales de l'individu. Les valeurs, les normes et les modèles d'entrepreneuriat inculqués au sein de la famille peuvent avoir un impact significatif sur le développement du capital humain entrepreneurial.

Le capital humain des entrepreneurs issu de l'éducation formelle se réfère aux connaissances et compétences acquises à travers des programmes éducatifs officiels, tels que l'école, l'université ou la formation professionnelle. L'éducation formelle peut fournir aux entrepreneurs une base solide de connaissances et de compétences nécessaires pour lancer et développer une entreprise.

Le capital humain des entrepreneurs issu de l'expérience se construit au fil du temps grâce à l'engagement dans des activités entrepreneuriales, des stages, des projets professionnels.

En analysant ces différentes sources de capital humain des entrepreneurs, il est possible d'évaluer la richesse des connaissances, des compétences et des expériences qu'ils apportent à leurs entreprises. Cela permet de mieux comprendre les ressources disponibles pour soutenir leur développement entrepreneurial et d'identifier les domaines où des mesures de renforcement du capital humain peuvent être nécessaires.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

2-1-Le capital humain des entrepreneurs issus de la famille

Le capital humain des entrepreneurs issus de la famille est une composante essentielle à prendre en compte lors de l'évaluation de leurs connaissances et de leurs compétences entrepreneuriales. Les parents jouent un rôle crucial en investissant dans le capital humain de leurs enfants à travers divers moyens.

Tout d'abord, les parents peuvent assurer les dépenses nécessaires pour l'accumulation du capital humain de leurs enfants, telles que les frais de scolarité, les cours supplémentaires, les formations spécialisées, etc. En fournissant ces ressources financières, les parents permettent à leurs enfants d'accéder à des opportunités d'apprentissage et d'acquérir des connaissances de qualité.

En outre, les parents transmettent également des connaissances et des compétences spécifiques à leurs enfants, souvent par le biais d'une éducation informelle. Ils partagent leur expérience, leurs valeurs, leurs normes et leurs savoir-faire avec leurs enfants, ce qui peut avoir un impact significatif sur le développement de leurs capacités entrepreneuriales. Les conversations, les conseils, les exemples et les modèles fournis par les parents influencent la façon dont leurs enfants perçoivent l'entrepreneuriat.

De plus, il est important de considérer le niveau de capital humain des proches intimes, tels que les amis proches, les frères et sœurs, les cousins (les Jokers), qui jouent souvent un rôle d'influence similaire à celui des parents. Ces relations étroites permettent des échanges de connaissances, des discussions sur les opportunités d'affaires, et une collaboration mutuelle dans le développement du capital humain. Les interactions avec ces "jokers" peuvent contribuer à l'élargissement des horizons, à l'acquisition de nouvelles compétences et à la stimulation de l'esprit entrepreneurial.

Pour évaluer le niveau du capital humain des entrepreneurs, il est courant d'utiliser des indicateurs tels que le niveau d'éducation formelle, l'expérience professionnelle et l'expérience entrepreneuriale. Le niveau d'études atteint par l'individu permet de mesurer les connaissances théoriques acquises, tandis que l'expérience professionnelle et entrepreneuriale démontre la mise en pratique de ces connaissances et la capacité à les appliquer dans un contexte professionnel ou entrepreneurial.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

2-2- Le capital humain des pères des entrepreneurs

Pour déterminer le niveau de capital humain, nous examinons attentivement le niveau d'éducation, l'expérience salariale et l'expérience entrepreneuriale des pères des entrepreneurs.

❖ Le niveau d'étude

Nous allons présenter un tableau qui illustre le niveau d'éducation des pères des entrepreneurs enquêtés :

Tableau n°15 : le niveau d'étude des pères des entrepreneurs

Niveau d'étude des pères			Pères n'ayant pas de niveau d'étude
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
0	16	28	8

Source : les données de l'enquête

*F (faible) de 1 à 4,99 ans.

*M (moyen) de 5 à 9,99 ans.

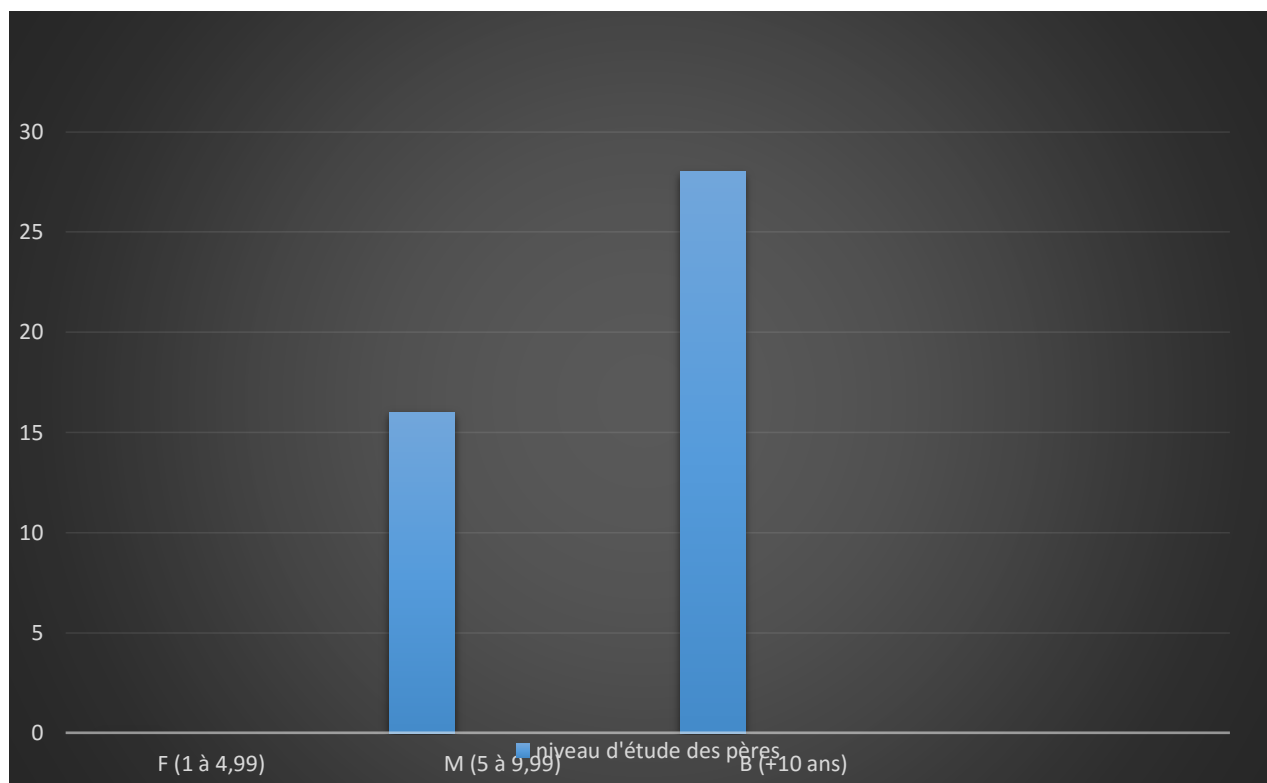
*B (bon) +10ans.

- Les agriculteurs ayant des pères qui ont un niveau d'étude sont au nombre de 44.
- Les agriculteurs ayant des pères qui n'ont pas un niveau d'étude sont au nombre de 8.

Ce tableau présente le niveau d'éducation des pères du capital humain des agriculteurs enquêtés sur le terrain. Sur un échantillon de 52 agriculteurs, nous avons analysé le niveau d'études de leurs pères, en les classant en trois catégories : faible (1 à 4,99 ans d'études), moyen (5 à 9,99 ans d'études) et bon (plus de 10 ans d'études). Pour faciliter la compréhension du niveau d'études des pères, nous présentons le schéma suivant :

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

Figure n°10 : le niveau d'étude des pères



Source : les données de l'enquête.

Le schéma présente le niveau d'étude des pères des agriculteurs, en distinguant trois catégories : F (1 à 4,99 ans d'études), M (5 à 9,99 ans d'études) et B (plus de 10 ans d'études). Voici les résultats :

- Parmi les entrepreneurs dont les pères ont un niveau d'étude faible (F), il y en a 0.
- Parmi les entrepreneurs dont les pères ont un niveau d'étude moyen (M), il y en a 16.
- Parmi les entrepreneurs dont les pères ont un niveau d'étude élevé (B), il y en a 28.

Il est important de noter que les pères de 8 agriculteurs enquêtés n'ont pas de niveau d'étude spécifié. Ces résultats fournissent un aperçu du niveau d'étude des pères des agriculteurs étudiés.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

❖ L'expérience salariale

Tableau n°16 : l'expérience salariale des pères

Expérience salariale			N'ayant pas d'expérience
F (1 à 4,99ans)	M (5 à 9,99ans)	B (+10ans)	
9	2	20	21

Source : les données de l'enquête.

Ce tableau présente le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des pères du capital humain des entrepreneurs étudiés sur le terrain. L'étude inclut 52 entrepreneures, et le capital humain des entrepreneures a été analysé pour déterminer le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité de leurs pères. L'analyse se base sur trois niveaux d'étude : faible (1 à 4,99 ans), moyen (5 à 9,99 ans) et bon (plus de 10 ans).

Dans ce tableau, nous mettrons en évidence les différentes catégories d'expérience salariale des pères des entrepreneurs. Cette analyse permettra de comprendre comment l'expérience professionnelle des pères a pu influencer les entrepreneures dans leur parcours entrepreneurial.

Il est important de noter que l'étude se concentre sur les pères des entrepreneures, et non sur les entrepreneurs. En examinant l'expérience salariale des pères, nous pouvons obtenir des indications sur les influences familiales et l'environnement dans lequel les entrepreneures ont évolué.

Cette analyse nous aidera à identifier les tendances et les schémas éventuels qui pourraient avoir influencé les entrepreneures dans leur choix professionnel.

Il est important de souligner que cette analyse est spécifique à l'échantillon de 52 entrepreneures étudiées sur le terrain. Les résultats obtenus ne peuvent donc pas être généralisés à l'ensemble de la population entrepreneuriale. Cependant, cela offre néanmoins un aperçu intéressant des caractéristiques des pères des entrepreneures et de leur influence potentielle sur les parcours professionnels de leurs filles.

On remarque que le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des pères des entrepreneurs sont au nombre de 31 pères, 9 d'entre eux ont un niveau faible compris

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

entre 1 et 4,99 ans, sent suit 2 pères ayant un niveau moyen compris entre 5 et 9,99ans, enfin 20 pères des entrepreneurs ont un niveau bon de plus de 10ans d'expérience salariale.

Compte aux pères n'ayant pas d'expérience salariale leurs nombre s'élève à 21.

❖ L'expérience entrepreneuriale

Tableau n°17 :l'expérience entrepreneuriale des pères des entrepreneurs

Expérience entrepreneuriale			N'ayant pas d'expérience
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
0	0	35	17

Source : les données de l'enquête.

Le tableau fourni présente les données sur l'expérience entrepreneuriale des pères des entrepreneurs, répartis en trois catégories : F (1 à 4,99 ans), M (5 à 9,99 ans) et B (plus de 10 ans).

En analysant les données du tableau, voici ce que nous pouvons observer :

- Dans la catégorie F (1 à 4,99 ans), aucun père ne possède une expérience entrepreneuriale dans cette tranche.
- De même, dans la catégorie M (5 à 9,99 ans), aucun père n'a une expérience entrepreneuriale dans cette tranche.
- La catégorie B (plus de 10 ans) compte 35 pères ayant une expérience entrepreneuriale supérieure à 10 ans.

De plus, le tableau indique que 17 pères n'ont aucune expérience entrepreneuriale.

Ces données suggèrent que parmi les pères des 52 entrepreneurs étudiés, la majorité d'entre eux (35 pères) ont une expérience entrepreneuriale de plus de 10 ans. Cependant, aucun père ne se situe dans les tranches d'expérience inférieures (1 à 4,99 ans et 5 à 9,99 ans). Il est également intéressant de noter qu'un nombre significatif de pères (17 pères) n'ont aucune expérience entrepreneuriale.

Ces résultats soulignent l'importance de l'expérience entrepreneuriale des pères dans le développement des entrepreneurs.

1-3- Le capital humain des mères des entrepreneurs

En règle générale, la détermination du niveau du capital humain repose sur l'évaluation du niveau d'études ainsi que de l'expérience salariale et entrepreneuriale de l'individu en question.

❖ Le niveau d'étude

Nous allons maintenant présenter un tableau détaillant le niveau d'études du capital humain des mères des entrepreneurs étudiés dans cette enquête.

Tableau n°18 : le niveau d'étude des mères

Niveau d'étude des mères			absence de niveau d'étude
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
3	6	8	35

Source : les données de l'enquête.

Le tableau présenté met en évidence le niveau d'études du capital humain des mères des entrepreneurs étudiés sur le terrain. L'échantillon comprend 52 entrepreneures, et le capital humain des entrepreneures a été analysé pour déterminer le niveau d'études des mères. L'analyse se base sur trois niveaux d'études : faible (1 à 4,99 ans), moyen (5 à 9,99 ans) et bon (plus de 10 ans).

En analysant les données, nous pouvons tirer les conclusions suivantes :

- Dans la catégorie F (1 à 4,99 ans), il y a 3 mères ayant un niveau d'études dans cette tranche.
- Dans la catégorie M (5 à 9,99 ans), il y a 6 mères ayant un niveau d'études dans cette tranche.
- Dans la catégorie B (plus de 10 ans), il y a 8 mères ayant un niveau d'études supérieur à 10 ans.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

De plus, le tableau indique que 35 mères n'ont pas de niveau d'études spécifié ou sont considérées comme ayant une "absence de niveau d'étude".

Ces données suggèrent que parmi les mères des 52 entrepreneurs étudiés, une partie à un niveau d'études spécifié, réparti entre les différentes tranches (faible, moyen, bon), tandis qu'une proportion importante de mères n'a pas de niveau d'études déclaré.

❖ L'expérience salariale

Nous allons maintenant présenter un tableau détaillant l'expérience salariale par domaine d'activité du capital humain des mères des participants de l'enquête.

Tableau n°19 : l'expérience salariale des mères

Expérience salariale des mères			N'ayant aucune expérience
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
1	0	0	51

Source : les données de l'enquête.

L'analyse se base sur trois niveaux d'étude : faible (1 à 4,99 ans), moyen (5 à 9,99 ans) et bon (plus de 10 ans). Pour mieux expliquer le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des mères des entrepreneurs, nous présenterons le schéma suivant :

En analysant les données, nous pouvons conclure ce qui suit :

- Dans la catégorie F (1 à 4,99 ans), une mère a une expérience salariale dans cette tranche.
- Dans la catégorie M (5 à 9,99 ans), aucune mère n'a d'expérience salariale dans cette tranche.
- Dans la catégorie B (plus de 10 ans), aucune mère n'a d'expérience salariale dans cette tranche.

De plus, le tableau indique que 51 mères n'ont aucune expérience salariale spécifiée.

Ces données suggèrent que parmi les mères des 52 entrepreneurs étudiés, la majorité d'entre elles (51 mères) n'ont aucune expérience salariale spécifiée. De plus, très peu de mères ont une expérience salariale dans les tranches spécifiques mentionnées (1 à 4,99 ans et 5 à 9,99 ans).

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

❖ L'expérience entrepreneuriale

Tableau n°20 : l'expérience entrepreneuriale des mères

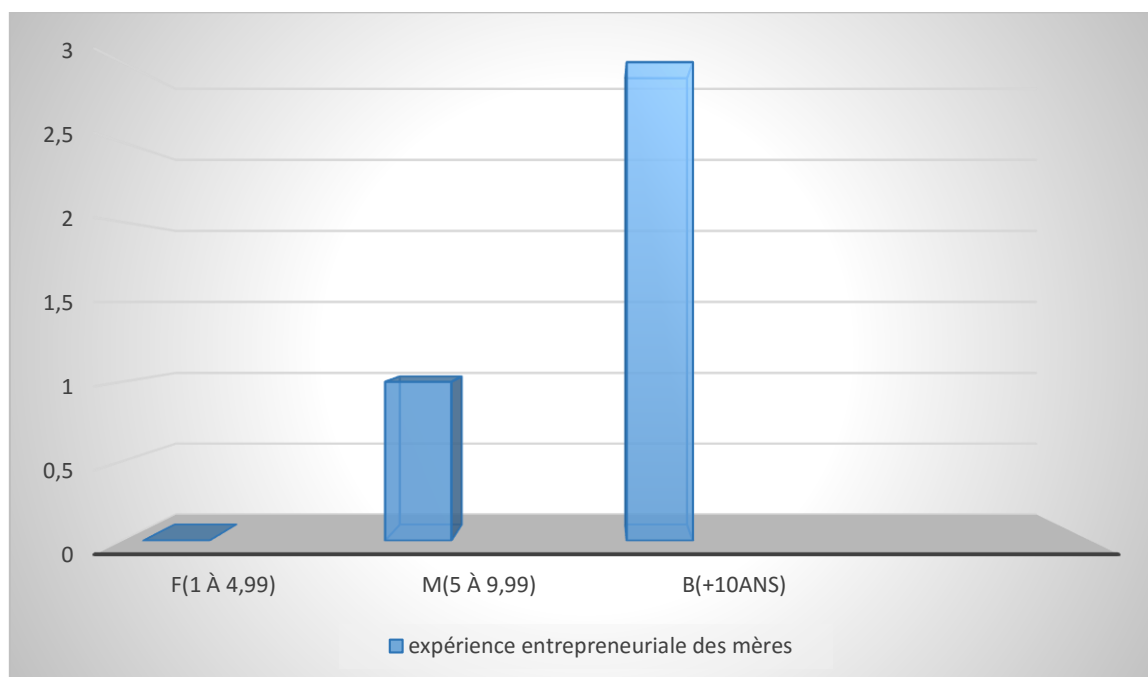
Expérience entrepreneuriale des mères			N'ayant aucune expérience
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
0	1	3	48

Source : les données de l'enquête.

Le tableau présente l'expérience entrepreneuriale des mères des entrepreneurs étudiés, répartie en trois catégories : F (1 à 4,99 ans), M (5 à 9,99 ans) et B (plus de 10 ans).

Nous présenterons maintenant le schéma suivant afin d'expliquer de manière approfondie le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des mères des entrepreneurs.

Figure n°11 : expérience entrepreneuriale des mères



Source : les données de l'enquête.

En analysant les données, nous pouvons tirer les conclusions suivantes :

- Dans la catégorie F (1 à 4,99 ans), aucune mère n'a d'expérience entrepreneuriale.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

- Dans la catégorie M (5 à 9,99 ans), une mère a une expérience entrepreneuriale.
- Dans la catégorie B (plus de 10 ans), trois mères ont une expérience entrepreneuriale.

De plus, le tableau indique que 48 mères n'ont aucune expérience entrepreneuriale spécifiée. Ces données suggèrent que parmi les mères des 52 entrepreneurs étudiés, la majorité d'entre elles (48 mères) n'ont aucune expérience entrepreneuriale spécifiée. Cependant, il y a quelques mères qui ont acquis une expérience entrepreneuriale, principalement dans les tranches d'expérience M (5 à 9,99 ans) et B (plus de 10 ans).

1-4- Le capital humain des jokers

Nous allons examiner le profil du capital humain des jokers en utilisant trois indicateurs clés : le niveau d'études, l'expérience salariale et l'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité.

❖ Le niveau d'étude

On va présenter un tableau qui illustre le niveau d'étude du capital humain des Jokers des entrepreneurs de l'enquête.

Tableau n°21 : niveau d'étude des Jokers

Niveau d'étude des Jokers			N'ayant pas de niveau
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
0	4	12	36

Source : les données de l'enquête.

D'après le tableau, nous pouvons observer les informations suivantes :

- Il y a 36 Jokers qui n'ont pas de niveau d'étude.
- Il y a 0 Jokers qui ont un niveau d'étude F (faible) compris entre 1 et 4,99.
- Il y a 4 Jokers qui ont un niveau d'étude M (moyen) compris entre 5 et 9,99.
- Il y a 12 Jokers qui ont un niveau d'étude B (bon) supérieur ou égal à 10 ans.

Ces chiffres représentent le nombre de Jokers dans chaque catégorie de niveau d'étude.

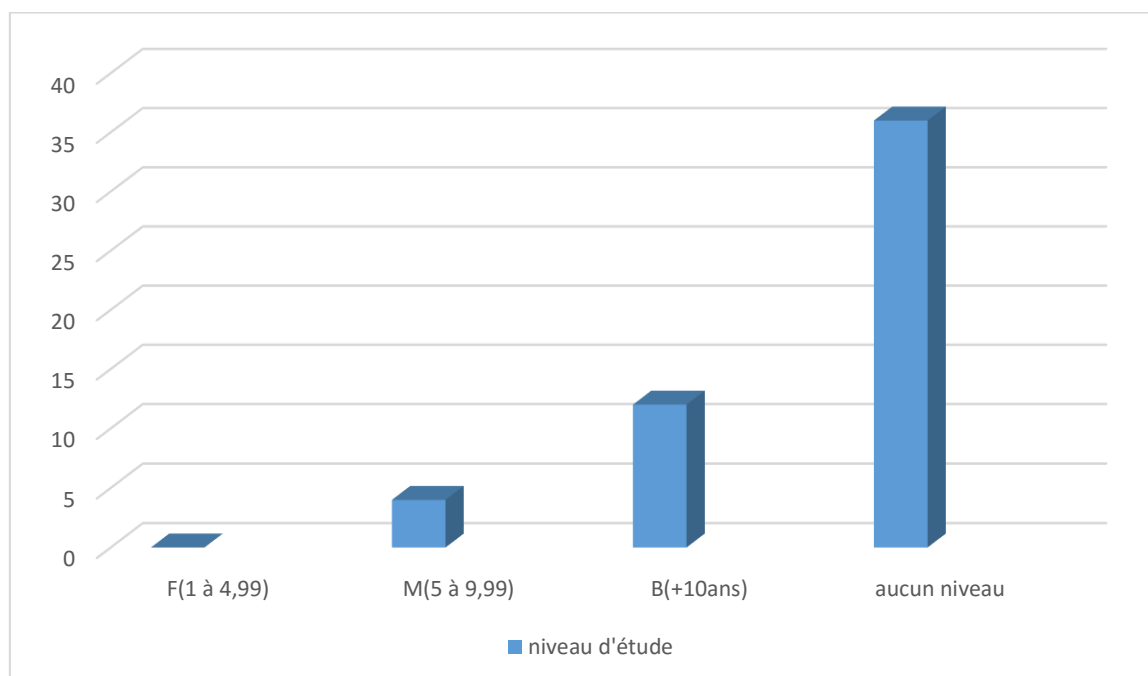
Une analyse possible de ce tableau pourrait être la suivante :

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

- Dans la catégorie "F (1 à 4,99)", il y a 0 Jokers, ce qui signifie qu'aucun des Jokers dans cet échantillon n'a un niveau d'étude.
- Dans la catégorie "M (5 à 9,99)", il y a 4 Jokers, ce qui indique que 4 des Jokers dans cet échantillon ont un niveau d'étude.
- Dans la catégorie "B (+10ans)", il y a 12 Jokers, ce qui signifie que 12 des Jokers dans cet échantillon ont un niveau d'étude supérieur ou égal à 10 ans.

En ce qui concerne la catégorie "N'ayant pas de niveau", il y a 36 Jokers, ce qui représente le nombre le plus élevé parmi les catégories. Cela suggère qu'un nombre important de Jokers de cet échantillon n'ont pas de niveau d'étude.

Figure n°12 : le niveau d'étude des Jokers



Source : les données de l'enquête.

❖ L'expérience salariale

Tableau n°22 : l'expérience salariale des Jokers

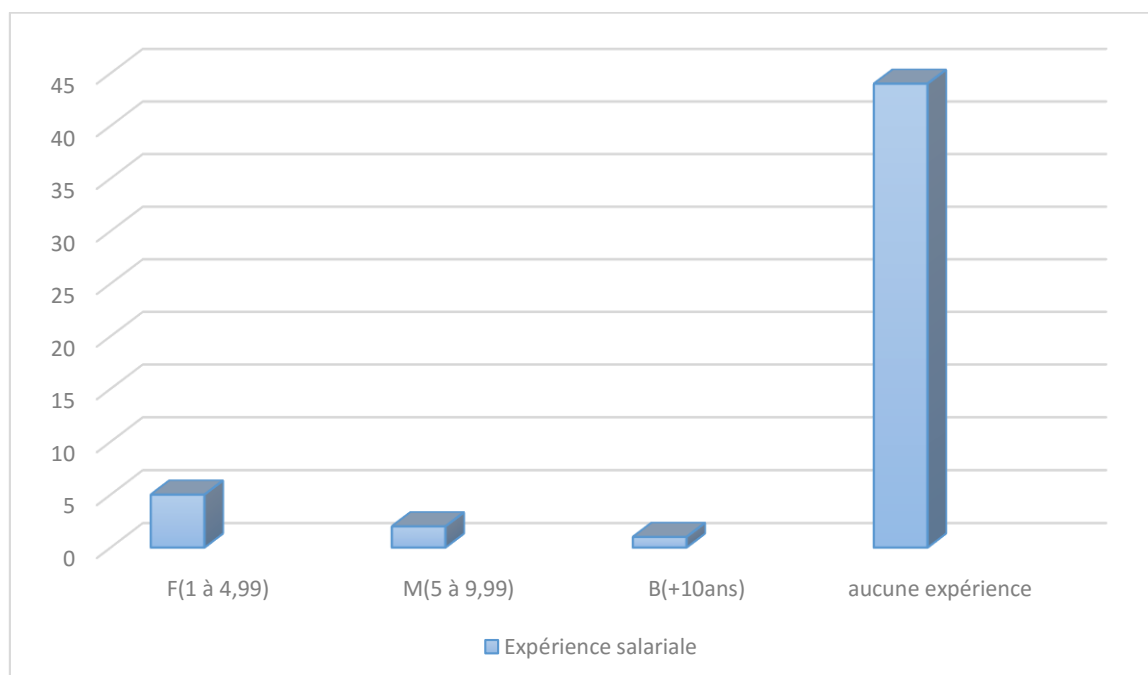
Expérience salariale			Aucune expérience
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10 ans)	
5	2	1	44

Source : les données de l'enquête.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

Pour représenter ces données de manière claire, nous utilisons un schéma graphique qui illustre les trois types de niveaux d'expérience : Faible (1 à 4,99 ans), Moyen (5 à 9,99 ans) et Élevé (+ de 10 ans). Ce schéma nous permet de mieux comprendre le nombre de Jokers ayant de l'expérience salariale par domaine d'activité.

Figure N°13 : expérience salariale des Jokers



Source : les données de l'enquête.

- Dans la catégorie "F (1 à 4,99)", il y a 5 Jokers ayant une expérience salariale comprise entre 1 et 4,99 ans.
- Dans la catégorie "M (5 à 9,99)", il y a 2 Jokers ayant une expérience salariale comprise entre 5 et 9,99 ans.
- Dans la catégorie "B (+10 ans)", il y a un seul Joker ayant une expérience salariale supérieure ou égale à 10 ans.
- Le nombre de Jokers sans expérience salariale est de 44.

Ces données indiquent que la majorité des entrepreneurs ayant des Jokers (44 sur 52) n'ont pas d'expérience salariale.

Parmi ceux qui ont une expérience salariale, on observe une répartition plus faible, avec 5 Jokers dans la catégorie "F (1 à 4,99)", 2 Jokers dans la catégorie "M (5 à 9,99)" et seulement un Joker dans la catégorie "B (+10 ans)".

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

❖ L'expérience entrepreneuriale

Tableau n°23 : l'expérience entrepreneuriale des Jokers

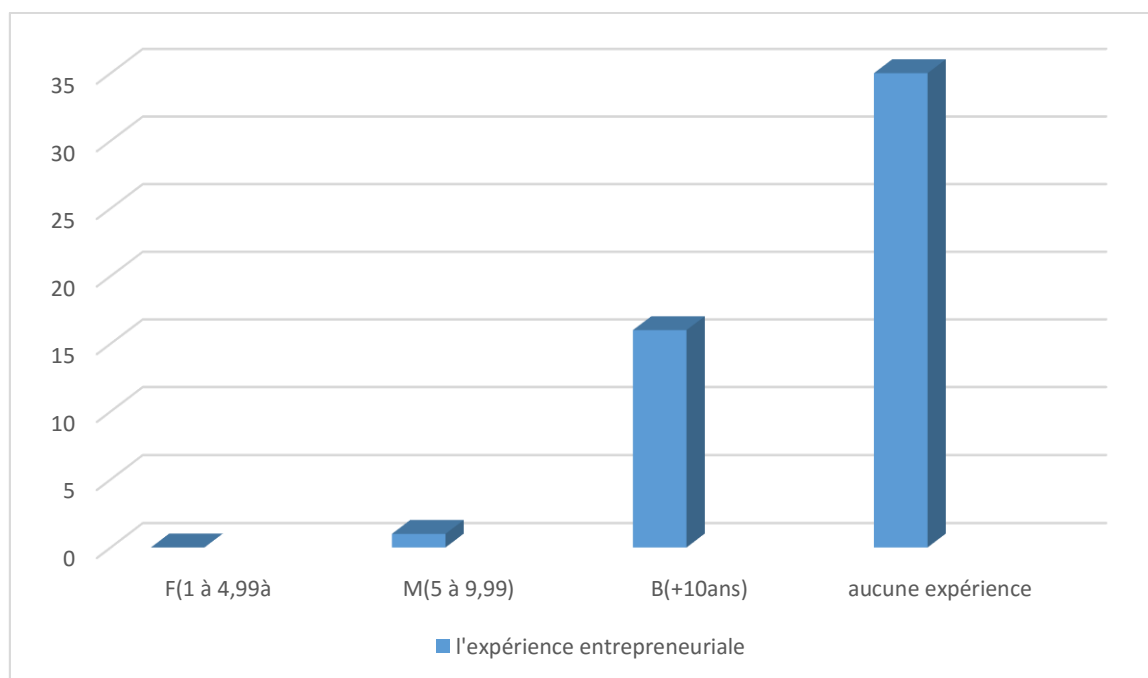
L'expérience entrepreneuriale			Aucune expérience
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
0	1	16	35

Source : les données de l'enquête.

Le tableau présente l'expérience entrepreneuriale des Jokers des entrepreneurs étudiés, répartie en trois catégories : F (1 à 4,99 ans), M (5 à 9,99 ans) et B (plus de 10 ans).

Nous présenterons maintenant le schéma suivant afin d'expliquer de manière approfondie le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des Jokers des entrepreneurs.

Figure n°14 : l'expérience entrepreneuriale des Jokers



Source : les données de l'enquête.

Dans la catégorie "F (1 à 4,99)", aucun des Jokers n'a d'expérience entrepreneuriale. Cela suggère que ces Jokers ont peu ou pas d'expérience dans le domaine de l'entrepreneuriat. Dans la catégorie "M (5 à 9,99)", il y a un Joker qui possède une expérience entrepreneuriale de 5 à 9,99 ans. Cela indique qu'un seul Jokers de l'échantillon a acquis une certaine

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

expérience en tant qu'entrepreneur, bien qu'il ne soit pas encore considéré comme ayant une expérience de longue durée.

La catégorie "B (+10 ans)" regroupe 16 Jokers ayant une expérience entrepreneuriale d'au moins 10 ans. Ces Jokers ont accumulé une expérience dans le domaine de l'entrepreneuriat et sont considérés comme ayant une expérience significative dans ce domaine.

Enfin, la catégorie "Aucune expérience" est la plus importante, avec 35 Jokers. Cela suggère qu'une grande partie des Jokers n'a pas encore commencé leur parcours entrepreneurial et n'a pas d'expérience préalable dans ce domaine.

1-5-le capital humain des entrepreneurs issu de l'éducation formelle

Il est indéniable que l'éducation formelle joue un rôle crucial dans l'accumulation de capital humain. Dans le contexte des entrepreneurs, il est donc essentiel d'examiner de près leur parcours éducatif formel afin de comprendre leur niveau de capital humain et leur expérience salariale et entrepreneuriale.

❖ Le niveau d'étude

Tableau n°24 : le niveau d'étude des entrepreneurs

L'entrepreneur	Capital humain issue de l'éducation formelle							
	Niveau d'étude			Aucun niveau d'étude	Diplômes	Aucuns diplômés	Autres diplômés	Aucuns autres diplômes
	F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)					
Total	0	6	44	2	42	10	7	45

Source : les données de l'enquête.

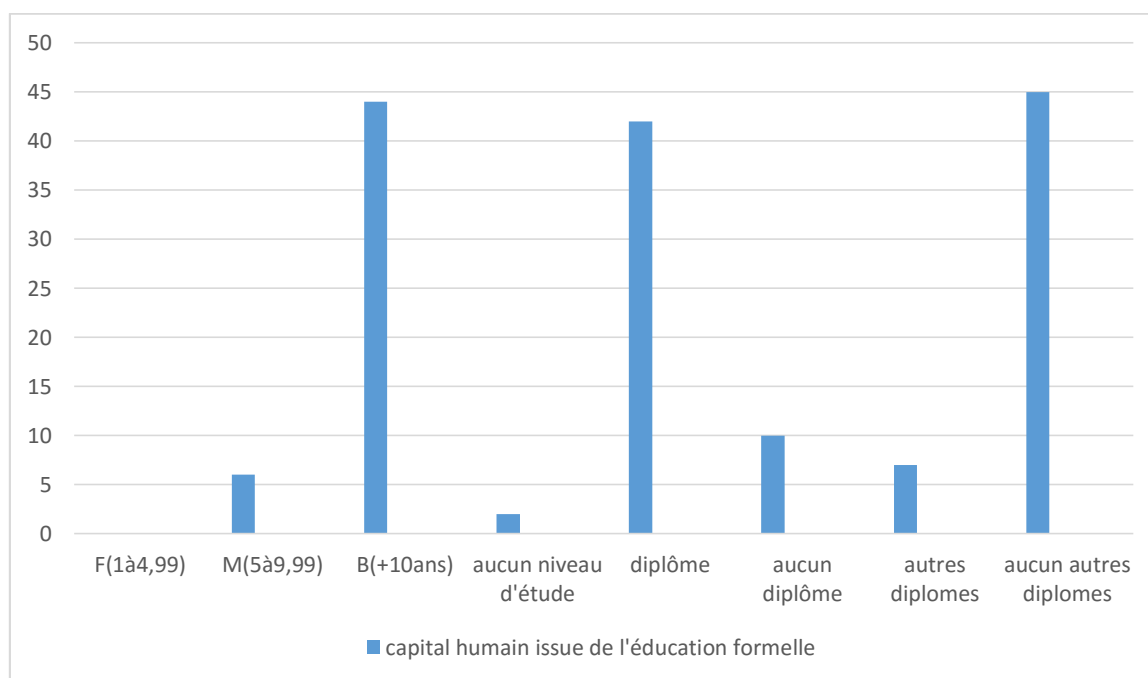
Le tableau présente le niveau d'étude des entrepreneurs et leur capital humain issu de l'éducation formelle. Il est divisé en plusieurs catégories : le nombre d'entrepreneurs ayant un niveau d'étude en se basant sur trois niveaux d'études : faible (1 à 4,99 ans), moyen (5 à 9,99

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

ans) et bon (plus de 10 ans), et le nombre d'entrepreneurs ayant aucun niveau d'étude, se suit le nombre d'entrepreneur ayant des diplômes et n'ayant pas, enfin le nombre d'entrepreneurs ayant d'autre diplômes et ceux qui n'ont ont pas.

Le contenu présenté peut également être visualisé à l'aide du graphique suivant :

Figure n°15 : le capital humain issu de l'éducation formelle de l'entrepreneur



Source : les données de l'enquête.

On ne compte aucun entrepreneur ayant un niveau d'étude faible F (1 à 4,99), 6 d'entre eux ont un niveau d'étude moyen compris entre 5 et 9,99ans, 44 entrepreneurs ont un niveau d'étude bon B (+10ans) et 2 n'ont aucun niveau d'étude.

Dans l'échantillon de 52 entrepreneurs étudié, on constate que la majorité des entrepreneurs ont un niveau d'étude, avec des répartitions différentes selon les catégories. La catégorie avec le plus grand nombre d'entrepreneurs est celle avec un niveau d'étude supérieur à 10 ans, suivie de la catégorie avec un niveau d'étude entre 5 et 9,99.

On constate que les majorités des entrepreneurs ont un diplômes 42/52, seulement 10 d'entre eux n'ont on pas.

On ce qui concerne la catégorie autres diplômes ici les majorités des entrepreneurs n'ont aucun autres diplômes 45/52, seulement 7 d'entre eux possèdent d'autres diplômes.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

❖ L'expérience salariale

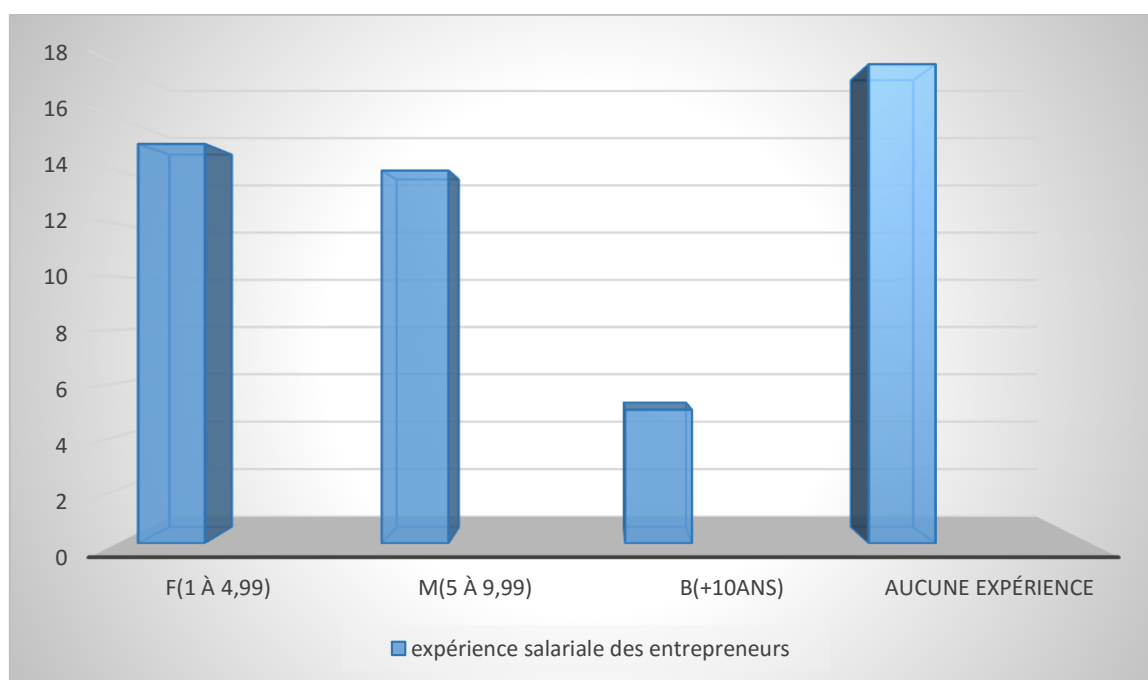
Tableau n°25 : expérience salariale des entrepreneurs

Expérience salariale			Aucune expérience
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
15	14	5	18

Source : les données de l'enquête.

Pour représenter ces données de manière claire, nous utilisons un schéma graphique qui illustre les trois types de niveaux d'expérience : Faible (1 à 4,99 ans), Moyen (5 à 9,99 ans) et Élevé (+ de 10 ans). Ce schéma nous permet de mieux comprendre le nombre d'entrepreneurs ayant de l'expérience salariale par domaine d'activité.

Figure n°16 : expérience salariale des entrepreneurs



Source : les données de l'enquête.

D'après les données, nous pouvons analyser le capital humain des entrepreneurs issus de leur expérience salariale. Voici une analyse basée sur les chiffres fournis et en considérant l'échantillon de 52 entrepreneurs :

- Aucune expérience : Parmi les 52 entrepreneurs de l'échantillon, 18 d'entre eux n'ont aucune expérience salariale. Cela représente environ 34,6% de l'échantillon. Ces

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

entrepreneurs peuvent avoir acquis des compétences et des connaissances par d'autres moyens que l'expérience salariale.

- F (1 à 4,99) : On observe que 15 entrepreneurs de l'échantillon ont une expérience salariale faible, comprise entre 1 et 4,99 ans. Cela représente environ 28,8% de l'échantillon. Ces entrepreneurs peuvent avoir une certaine expérience de travail.
- M (5 à 9,99) : Parmi les entrepreneurs de l'échantillon, 14 ont une expérience salariale moyenne, comprise entre 5 et 9,99 ans. Cela représente environ 26,9% de l'échantillon. Ces entrepreneurs peuvent avoir acquis de l'expérience et une connaissance solides dans leur domaine grâce à leur expérience salariale.
- B (+10 ans) : On constate que 5 entrepreneurs de l'échantillon ont une expérience salariale considérée comme bonne, c'est-à-dire de plus de 10 ans. Cela représente environ 9,6% de l'échantillon. Ces entrepreneurs peuvent avoir accumulé une vaste expérience et une expertise approfondie dans leur domaine grâce à leur expérience salariale prolongée.

En analysant ces chiffres, nous pouvons voir qu'un pourcentage important des entrepreneurs de l'échantillon n'a aucune expérience salariale. Cela peut suggérer que ces entrepreneurs ont acquis leurs compétences et connaissances d'autres manières, comme par le biais de formations ou d'une expérience non salariale.

Cependant, il convient de noter que ces données ne représentent qu'un échantillon spécifique de 52 entrepreneurs et ne peuvent pas être généralisées à l'ensemble de la population des entrepreneurs.

❖ L'expérience entrepreneuriale

Tableau n°26 : l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs

Expérience entrepreneuriale			Aucune expérience
F (1 à 4,99)	M (5 à 9,99)	B (+10ans)	
3	20	29	0

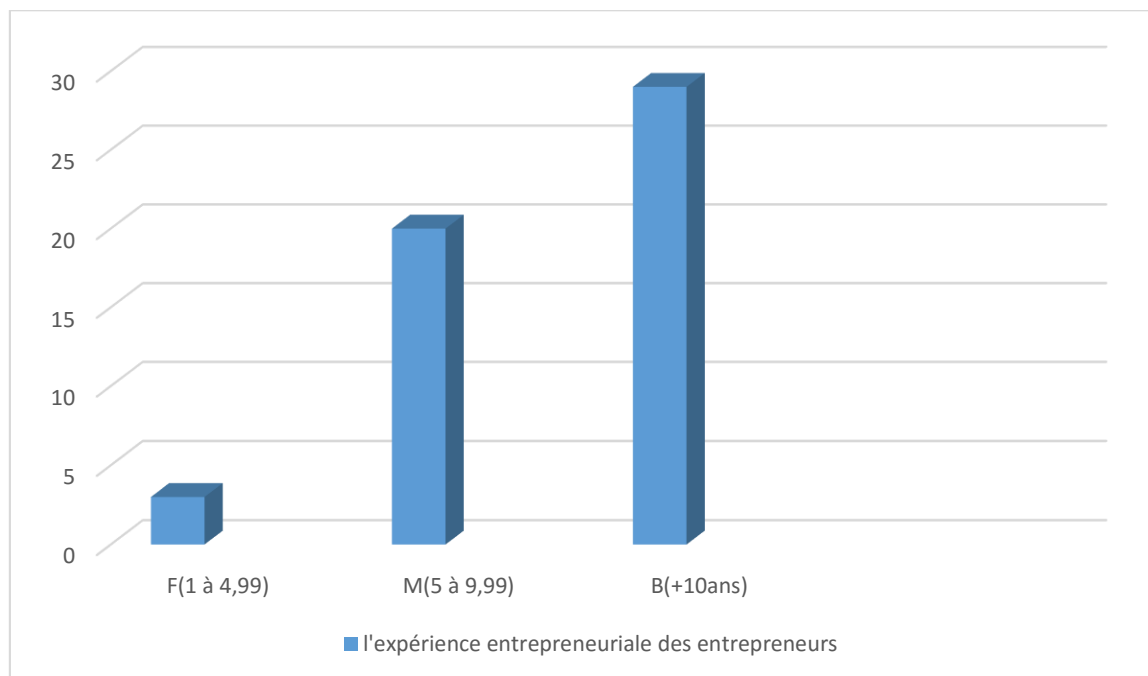
Source : les données de l'enquête.

Le tableau présente l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs étudiés, répartie en trois catégories : F (1 à 4,99 ans), M (5 à 9,99 ans) et B (plus de 10 ans).

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

Nous présenterons maintenant le schéma suivant afin d'expliquer de manière approfondie le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des entrepreneurs.

Figure n°17 : l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs



Source : les données de l'enquête.

D'après les données dans le schéma, voici une analyse de l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs :

- F (1 à 4,99) : Parmi les 52 entrepreneurs de l'échantillon, 3 d'entre eux ont une expérience entrepreneuriale dans la catégorie F, correspondant à une expérience entrepreneuriale comprise entre 1 et 4,99 ans. Cela représente environ 5,8% de l'échantillon total.
- M (5 à 9,99) : On observe que 20 entrepreneurs de l'échantillon ont une expérience entrepreneuriale dans la catégorie M, correspondant à une expérience entrepreneuriale comprise entre 5 et 9,99 ans. Cela représente environ 38,5% de l'échantillon total.
- B (+10 ans) : Parmi les entrepreneurs de l'échantillon, 29 ont une expérience entrepreneuriale dans la catégorie B, correspondant à une expérience entrepreneuriale de plus de 10 ans. Cela représente environ 55,8% de l'échantillon total.

En analysant ces chiffres, on peut conclure que parmi les 52 entrepreneurs étudiés, une grande partie (environ 55,8%) a une expérience entrepreneuriale de plus de 10 ans. Cela suggère que

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

la majorité des entrepreneurs de l'échantillon ont une expérience entrepreneuriale significative dans leur domaine.

D'autre part, environ 38,5% des entrepreneurs ont une expérience entrepreneuriale comprise entre 5 et 9,99 ans, ce qui indique une expérience entrepreneuriale moyenne. Enfin, environ 5,8% des entrepreneurs ont une expérience entrepreneuriale relativement faible, comprise entre 1 et 4,99 ans.

❖ Le capital humain accumulé des entrepreneurs agricole en %

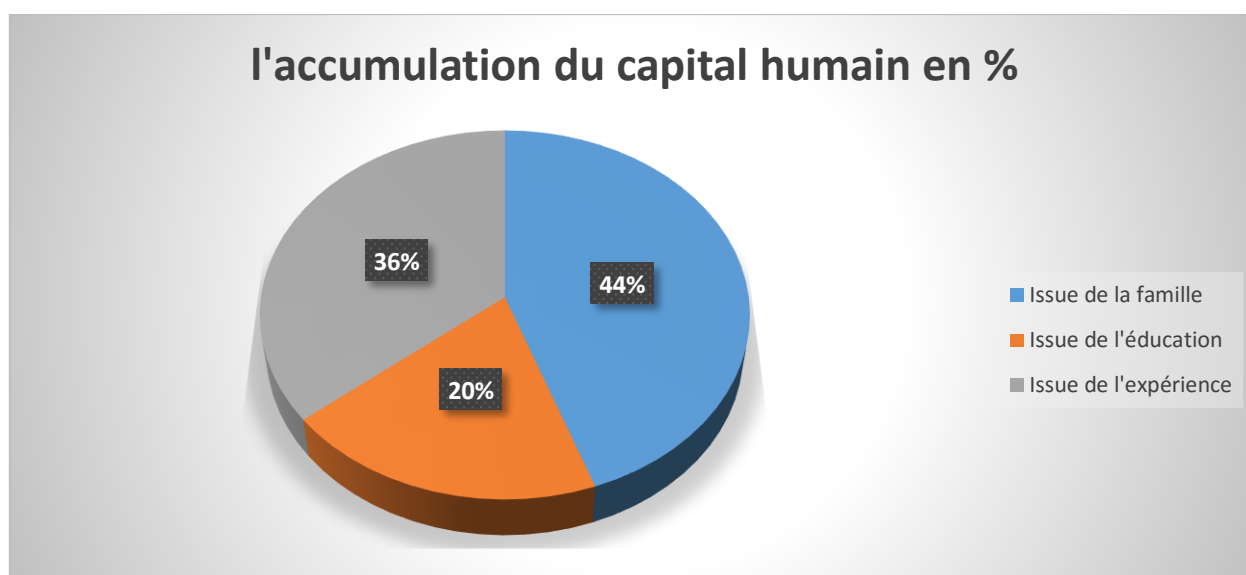
Tableau n°27 : l'accumulation du capital humain des entrepreneurs en %

Entrepreneurs	Issue de la famille	Issue de l'éducation	Issue de l'expérience
Total	44,53%	19,62%	35,58

Source : les données de l'enquête.

Le tableau fourni représente l'accumulation du capital humain des entrepreneurs en pourcentage, en fonction de trois sources : la famille, l'éducation et l'expérience.

Figure n°18 : l'accumulation du capital humain des entrepreneurs en %



Source : les données de l'enquête.

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

D'après le graphe qui représente l'accumulation du capital humain des entrepreneurs en % on constate :

- Le % du capital humain accumulé Issue de la famille : Selon les données, 44,53% du capital humain des entrepreneurs est issu de la famille. Cela signifie que parmi les 52 entrepreneurs de l'échantillon, environ 23 d'entre eux ($52 * 0,4453$) ont accumulé une partie de leur capital humain grâce à leur familles.
- Le % du capital humain accumulé Issue de l'éducation : Le graphe indique que 19,62% du capital humain des entrepreneurs est issue de l'éducation. Cela signifie qu'environ 11 entrepreneurs ($52 * 0,1962$) ont acquis leur capital humain grâce à leur parcours éducatif, tels que l'obtention de diplômes ou la participation à des formations professionnelles.
- Le % du capital humain accumulé Issue de l'expérience : Selon les données, 35,58% du capital humain des entrepreneurs provient de l'expérience. Cela représente environ 18 entrepreneurs ($52 * 0,3558$) qui ont accumulé leur capital humain grâce à leur expérience professionnelle.

Conclusion :

Après une analyse approfondie des informations collectées sur l'entrepreneuriat dans le secteur agricole, ainsi que sur le capital humain des entrepreneurs, il est clair que le capital humain joue un rôle essentiel dans le succès entrepreneurial des agriculteurs.

Il est observé que la plupart des entrepreneurs agricoles acquièrent leur capital humain grâce à leur famille, en tirant parti des connaissances et de l'expérience transmises par leurs parents, frères, sœurs, oncles, cousins, et autres membres de la famille. En outre, les entrepreneurs agricoles peuvent également accumuler leur capital humain grâce à leurs expériences, qu'elles soient salariales ou entrepreneuriales. L'éducation formelle joue également un rôle important dans le développement du capital humain des entrepreneurs agricoles. En somme, les entrepreneurs agricoles tirent leur capital humain de diverses sources.

Nous avons pu établir un lien entre les caractéristiques entrepreneuriales des entreprises agricoles et le niveau de capital humain de leurs entrepreneurs.

Le capital humain, qui englobe les connaissances, les compétences et l'expérience des individus dans le domaine agricole, joue un rôle essentiel dans la réussite entrepreneuriale dans ce secteur. Les entrepreneurs qui possèdent un niveau élevé de capital humain ont

Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia

tendance à afficher des caractéristiques entrepreneuriales solides. Leur expertise agricole approfondie, leurs compétences en gestion leur permettent de prendre des décisions éclairées et de gérer efficacement leurs exploitations. Ils sont en mesure d'identifier les tendances du marché, d'exploiter de nouvelles opportunités et de relever les défis agricoles avec succès.

De même, les entrepreneurs dotés d'un niveau moyen de capital humain présentent des caractéristiques entrepreneuriales correspondantes. Leur capital humain leur permet de gérer leurs exploitations agricoles de manière compétente, mais ils peuvent également bénéficier d'un renforcement de leurs connaissances et compétences pour améliorer leur performance entrepreneuriale. Ils peuvent s'engager dans des programmes de formation continue, rechercher des conseils d'experts agricoles pour élargir leur capital humain et développer leurs activités agricoles.

En revanche, les entrepreneurs ayant un faible niveau de capital humain peuvent rencontrer des difficultés dans le développement de leurs entreprises et dans l'adoption d'une approche entrepreneuriale efficace. Leur manque de connaissances, de compétences en gestion et d'aptitudes entrepreneuriales peut limiter leur capacité à mettre en œuvre des pratiques agricoles efficaces, à saisir les opportunités de marché et à relever les défis agricoles complexes.

Il est important de noter que le capital humain ne constitue qu'un aspect parmi d'autres qui influencent les caractéristiques entrepreneuriales des entreprises. Des facteurs tels que l'accès aux ressources, les conditions climatiques, la gestion des risques agricoles et les politiques agricoles jouent également un rôle significatif. Cependant, le capital humain reste un facteur clé qui permet aux entrepreneurs de tirer parti des opportunités, d'innover et de réussir dans le secteur agricole.

Conclusion générale

Conclusion générale

En conclusion de ce mémoire, nous avons examiné les concepts d'entrepreneuriat et de capital humain dans le contexte des petites entreprises(TPE) du secteur agricole. Notre objectif principal était de répondre à la question de recherche : « Comment promouvoir le capital humain entrepreneuriale ? ».

Pour parvenir à cette réponse, nous avons d'abord examiné en détail les définitions des concepts « d'entrepreneuriat » et de « capital humain ». Nous avons constaté que l'entrepreneuriat est un processus qui implique la création, le développement et la gestion d'une entreprise, tandis que le capital humain représente les connaissances, les compétences et les capacités des individus.

Ensuite, nous avons entrepris une étude de terrain en interrogeant un échantillon de 52 entrepreneurs du secteur agricole, suite à cette étude nous avons constaté que les entrepreneurs avaient des lacunes. Les résultats de notre étude ont confirmé notre première hypothèse, à savoir que capital humain entrepreneuriale se fait essentiellement par l'accumulation expérientielle de nouvelles connaissances. Ils reconnaissent que le développement de leurs compétences et de leurs connaissances peut contribuer à la croissance et à la réussite de leur entreprise.

De plus, notre deuxième hypothèse, selon laquelle les entrepreneurs sont activement à la recherche de moyens pour promouvoir leur capital humain, a également été confirmée. Les entrepreneurs ont exprimé un fort intérêt pour les opportunités de formation pour améliorer leurs compétences et élargir leurs connaissances.

Ces résultats soulignent l'importance de promouvoir le capital humain des entrepreneurs de TPE du secteur agricole. Les entrepreneurs qui investissent dans leur propre développement personnel peuvent acquérir de nouvelles compétences, améliorer leur prise de décision et leur gestion, et ainsi augmenter leur compétitivité sur le marché.

L'étude a identifié plusieurs facteurs clés qui peuvent contribuer à renforcer le capital humain entrepreneurial dans le secteur de l'agriculture. Tout d'abord, il est essentiel de mettre en place des programmes de formation et d'accompagnement spécifiquement adaptés aux besoins des entrepreneurs TPE agricoles. Ces programmes devraient couvrir un large éventail de compétences entrepreneuriales, telles que la gestion financière, la commercialisation, la gestion des risques.

Aussi il est nécessaire de faciliter l'accès des entrepreneurs agricoles aux ressources financières et aux infrastructures nécessaires pour développer leurs activités. Cela pourrait être réalisé par le biais de politiques gouvernementales favorables.

Notre travail de recherche révèle que la performance de l'entreprise est inhérente au niveau de capital humain dont dispose son entrepreneur. En effet, nous avons bien conclu que les entreprises ayant une position entrepreneuriale forte, leur entrepreneur disposent d'un niveau de capital humain élevé. Et que les entreprises ayant une position entrepreneuriale moyenne, sa singularisation par un niveau de capital humain moyen de leurs entrepreneurs. Et que les entreprises ayant un niveau de capital humain faible, leurs positions entrepreneuriales sont faibles.

Bibliographie

- A, T. R. (2011). *la contribution du capital humain à la croissance économique en Algérie : étude analytique et économétrique durant la période de 1970-2007*. mémoire fin d'étude maste, Université de Bejaia, Bejaia.
- BECKER, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education.
- FILION, L. J, « le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendance » revue internationale PME, vol. 10, N°02,1997, p.156.
- Boutillier, S., & Tiran, A. (2016). La théorie de l'entrepreneur, son évolution et sa contextualisation. *Innovation*, 211-234.
- Bruyat, C. (1993). Entrepreneurship and the process of firms' creation. *La Revue d'économie industrielle*, 45-61.
- Bruyat, J.-L. (1993). Les entreprises naissantes: de la création à la croissance. *gestion 2000*.
- Cadieux, P.-A. J. (2010). *La mesure de l'entrepreneuriat*.
- Chesbrough, H. W. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business Press.
- Diebolt, C., & Le Chapelain, C. (2020, mai 27). *Introduction. Le capital humain : perspectives historiques et cliométriques*. Récupéré sur Cairn.info
- DPAT. Direction de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (Bejaia, A. (2008). *Monographie de la Wilaya de Bejaia*. BEJAIA: DPAT.
- Drucker, (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*.
- Fayolle A, *entrepreneuriat: apprendre a entreprendre* , Dunod, Paris, 2012.
- Filion, L. J. (1991). *L'entrepreneuriat: concepts, théories, pratiques*. Gaëtan Morin.
- Goumrha, H. (2017). *capital humain et croissance économique dans les pays en développement*. thèse de doctorat en sciences économiques, Université Mohammed V , Rabat .
- Hayek, I. K. (1973;1948). *Competition and entrepreneurship; Individualism and economic order*.

- Hernandez, E.-M. (15 avril 1999). *Le processus entrepreneurial*. paris: Harmattan.
- James Heckman, F. C. (2007). *chicago Fed Letter*. Récupéré sur www.chicagofed.org
- Janssen, F. (2016). *Entreprendre: Une introduction à l'entrepreneuriat*. De Boeck Supérieur.
- Julien, B. e. (2001). *Entrepreneuriat: concepts, théories, pratiques*. paris: Economica.
- Kirzner, I. M. (1973). *Competition and entrepreneurship*. University of Chicago Press.
- La Banque Mondiale. (2021). *Investir dans le Capital Humain pour une Reprise Résiliente: Le Role des Finances Publiques*. Paris.
- OCDE. (1998). *L'investissement dans le capital humain : une comparaison internationale*. Paris.
- OCDE. (2001). *Le capital humain: un savoir essentiel l'économie de la connaissance*. Paris: OCDE éditions.
- OCDE. (2019). *Guide de l'OCDE pour la mesure du capital humain*. Paris.
- Perroux, F. (1964). *Économie et société*.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. New York: Crown Publishing Group.
- Ronstadt. (1984). Entrepreneurship: Theory and Practice. *Journal of Business Venturing*.
- S.VANKATARAMAN, S. S. (2000).
- Santé, O. M. (s.d.). Récupéré sur Organisation Mondiale De La Santé: www.who.int.
- SCHULTZ, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*.
- Schumpeter, J. A. (1934). *Théorie de l'évolution économique*.
- Soete, C. F. (1997). *The Economics of Industrial Innovation*. Londres: Pinter Publishers.

Tous, L. F. (2017, 10 17). Récupéré sur La finance pour tous:
www.lafinancepourtous.com

Venkataraman, S. S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of
Research. *Academy of management review*, 217- 226.

Verstraete, T. (2003). *Entrepreneuriat et création d'entreprise : une approche
théorique*. Bruxelles: De Boeck Supérieur .

Annexes

Annexes

Thème : la promotion du capital humain entrepreneurial cas des entrepreneures TPE du secteur agriculture dans la Wilaya de Bejaia.

Option : entrepreneuriat

Questionnaire

Cher participant,

Nous réalisons cette étude dans le but de mettre en lumière la réalité du capital humain entrepreneurial dans la wilaya de Bejaia, en nous concentrant spécifiquement sur les très petites entreprises (TPE) du secteur agricole. Notre objectif est de recueillir des informations sur le fonctionnement de ces entreprises ainsi que sur le capital humain de leurs entrepreneurs.

L'entrepreneuriat est considéré comme un élément crucial pour stimuler la croissance économique et favoriser la création d'emplois. Nous vous serions extrêmement reconnaissants de bien vouloir répondre aux questions suivantes en toute franchise. Nous avons préparé une liste de questions qui portent sur l'entrepreneuriat et le capital humain. Veuillez cocher la case correspondante à votre situation.

Votre temps et votre coopération sont grandement appréciés dans le cadre de cette étude.

Merci beaucoup.

Annexes

1- Identité de l'entrepreneur :

1. Genre

.....

2. Age

.....

3. Date de création de l'entreprise

.....

4. Statuts légale de l'entreprise

.....

5. secteur d'activité

.....

6. nombre de salarié

A la date de création de l'entreprise

.....

A la date actuelle

.....

7. La situation actuelle de l'entreprise :

Critique

moyenne

expansion

2- Le capital humain de l'entrepreneur :

A .Issue de la famille :

1. Père

Le niveau d'étude

Diplôme

Annexes

Nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité

.....

Nombre d'années d'expérience entrepreneurial par domaine d'activité.

.....

2. Mère

Le niveau d'étude

Diplôme

Nombre d'années d'expérience entrepreneurial par domaine d'activité

.....

Nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité

.....

3. Joker

Le niveau d'étude

Diplôme

Nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité

Nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité

.....

B- Issue de l'éducation formelle :

1. Niveau d'étude

.....

2. Diplôme

.....

3. Autre diplôme

Annexes

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

C- Issue d'expérience :

1. Nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité.

Domaine1

.....

Domaine2

Domaine3.....

2. Nombre d'années d'expérience entrepreneurial par domaine d'activité.

Domaine1.....

Domaine2.....

Domaine3.....

3. Le capital humain accumulé est provenu.

De la famille%, de l'éducation.....%, de l'expérience.....%

Quelles sont les connaissances que vous souhaitez accumuler pour améliorer votre activité entrepreneuriale ?

Annexes

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

Nous sommes reconnaissants de votre disponibilité et de votre collaboration.

Table des matières

Table des matières

Table des matières

Remerciements	2
Dédicace	3
Dédicace	4
Liste des abréviations	5
Liste des tableaux	6
Liste des figures	8
Introduction générale :.....	2
Chapitre1 :L’entrepreneuriat : cadre théorique	6
Introduction	6
Section 1 : Généralité sur l’entrepreneuriat.....	6
1- définition de l’entrepreneuriat.....	7
2- évolution de l’entrepreneuriat à travers l’histoire	9
3- Les différentes conceptions de l’entrepreneuriat	9
4-1- L’approche par les traits	13
4-2-l’approche comportementale	14
4-3-Les approches cognitives	14
Section02 : Entrepreneuriat et création d’entreprise	15
1- Qu’est-ce qu’une entreprise.....	15
2- L’entrepreneur, protagoniste de l’entrepreneuriat.....	15
2-1-definition de l’entrepreneur	16
2-2- Les caractéristiques de l’entrepreneur	16
3-3- Le rôle de l’entrepreneur	17
3- Les étapes de création d’entreprise	18
3-1-Evaluation de l’opportunité de création d’entreprise.....	18
3-2-Conception et formulation du projet de création	19
3-3-Montage juridique et financement du projet	20
3-4- Lancement des activités.....	20
4- Entrepreneuriat et création d’emploi.....	23
Conclusion du chapitre :.....	23
Chapitre2 : Cadre théorique sur le capital humain	26
Introduction	26
Section1 : Généralité sur le concept capital humain	26
3- Définition du capital humain	27

Table des matières

3- Comment le capital humain se développe ?.....	28
2.1. Le milieu familial	29
2.2. L'enseignement formel	30
2.3. L'expérience professionnelle.....	30
2.4. La santé	30
3- les composantes qui forment le capital humain.....	31
3-2-l'impact des connaissances et compétences sur le développement du capital humain	32
Section2 : La mesure et limite du capital humain.....	33
1- Méthode de mesure de l'OCDE	34
2- Le nouvelle indice de la banque mondiale	35
3- Limites de la théorie du capital humain	35
Conclusion.....	37
Chapitre 3 : l'entrepreneuriat dans la Wilaya de Bejaia	39
Section1 : présentation de la wilaya de Bejaia	39
1-tour d'horizon de la wilaya de Bejaia.....	39
1-2 – L'aspect démographique de la wilaya	40
2- Les infrastructures économiques de base.....	40
2-1-le réseau routier	41
2-2-le réseau ferroviaire	41
2-3- Le port et l'aéroport	42
2-4- Réseau d'électrification et gaz	43
Section2 : L'entrepreneuriat a BEJAIA.....	43
1- Statistiques des PME en ALGERIE	43
2- Distribution des PME par taille	44
2-1- Les petites et moyennes entreprises (PME).....	45
2-2- PME privées : évolution sur les trois dernières années.....	47
2-3- Répartition des effectifs des PME (publiques et privées) au 31/12/2019 par tranche	49
2-4- Les PME par secteur d'activité	50
3- Les entreprises industrielles.....	52
Conclusion.....	58
Chapitre 4 : le capital humain entrepreneurial agricole dans la Wilaya de Bejaia.....	61
1- Le cheminement de l'enquête.....	61
1-2-L'analyse du contenu du questionnaire distribué	62
1-3- Les participants de l'enquête	63
1-4- Répartition des TPE du secteur agriculture sur le territoire de la Wilaya de Bejaia	64
2- L'examen des données collectées lors de l'enquête de terrain et les conclusions tirées	66

Table des matières

2-1-Le capital humain des entrepreneurs issus de la famille.....	67
2-2- Le capital humain des pères des entrepreneurs	68
1-3- Le capital humain des mères des entrepreneurs	72
1-4- Le capital humain des jokers	75
1-5-le capital humain des entrepreneurs issu de l'éducation formelle	79
Conclusion.....	85
Conclusion générale	88
Bibliographie	90
Annexes.....	94

Résumé

Ce mémoire de Master examine la promotion du capital humain entrepreneurial chez les entrepreneurs (TPE) du secteur agricole dans la wilaya de Bejaia. Après avoir clarifié les concepts « entrepreneuriat » et « capital humain », une étude de terrain a été réalisée. Les résultats indiquent une corrélation positive entre le capital humain entrepreneurial et la performance des TPE agricoles. Les entrepreneurs avec un niveau élevé de capital humain présentent de meilleures performances économiques. Il est recommandé de renforcer les programmes de formation et d'accompagnement pour promouvoir le capital humain entrepreneurial chez les entrepreneurs agricoles des TPE.

Mots clés : capital humain entrepreneurial, entrepreneuriat, TPE, entrepreneur

This Master's thesis examines the promotion of entrepreneurial human capital among entrepreneurs in the agricultural sector in the Bejaia province. After clarifying the concepts of "entrepreneurship" and "human capital," a field study was conducted. The results indicate a positive correlation between entrepreneurial human capital and the performance of agricultural SMEs. Entrepreneurs with a high level of human capital demonstrate better economic performance. It is recommended to strengthen training and support programs to promote entrepreneurial human capital among agricultural entrepreneurs.