

Liste des abréviations

ANDI : Agence Nationale de Développement des Investissements

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

ANGEM : Agence Nationale de Gestion du Microcrédit

BIT : Bureau Internationale du Travail

BTP : Bâtiment et Travaux Public

CDD : Contrat à Duré Déterminé

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CE : Commission Européenne

CNAC : Caisse Nationale d'Allocation Chômage

CNAS : Caisse Nationale d'Assurance Sociale

CNI : Conseil Nationale de l'Investissement

CGCI : Caisse de Garantie de Crédit d'Investissement

EI : Entreprise Individuelle

FGAC : Fonds de Garantie des Crédits

GE : Grande Entreprise

HH : Hors Hydrocarbure

MDS : Milliards

NEK : Nouveau Economiste Keynésien

OCDE : Organisation de Coopération pour le Développement Economique

PME : Petite et Moyenne Entreprise

PMI : Petite et Moyenne Industrie

PIB : Produit Intérieur Brut

RTT : Réduction du Temps de Travail

SBA : Small Business Administrative

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

SCA : Société en Commodité par Action

SEN : Société d'Economie Mixte

SPA : Société par Action

TMS : Taux Marginale de Substitution

TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée

TPE : Très Petite Entreprise

UE : Union Européenne

VA : Valeur Ajouté

Sommaire

Introduction générale.....	1
Chapitre I :Généralités sur les PME	4
I - Définitions, typologie et caractéristiques de la PME.....	4
II- emploi, chômage, et marche de travail :.....	12
Chapitre II : La petite et la moyenne entreprise en Algérie	28
I - Etats des lieux de la PME en Algérie.....	28
II -Les institutions de soutien et d'accompagnement des PME en Algérie et les difficultés qui les handicapent.....	38
Chapitre III :Les facteurs de la dynamique des PME et de l'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia	49
I. méthodologique de la recherche.....	49
II- Analyse et interprétation des résultats	60
Conclusion générale.....	73

Introduction générale

L'ouverture de l'économie algérienne et l'instauration progressive de l'économie du marché a permis une nette augmentation du nombre de petite et moyenne entreprise durant ces dernières années. Les statistiques disponibles sur le secteur de la PME en Algérie indiquent que ces entreprises assurent une place de plus en plus importante dans la structure économique nationale. Ces dernières représentent plus de 99% du total des entreprises qui s'exercent en Algérie, et assurent près de 90% de la valeur ajoutée générée par les principaux secteurs d'activité¹. En matière de création d'emploi, la PME est considérée comme acteur à part entière. Pour l'Algérie, la recherche de la dynamique dans le marché du travail par le biais des petites structures est devenue une nécessité voire une obligation, afin d'assurer l'équilibre socioéconomique en absorbant notamment, le chômage des jeunes qui représente un taux de 21,5%². Aujourd'hui les PME occupent le point d'actualité et elle comporte de multiples vertus, par la flexibilité de leurs structures, leur capacité à s'adapter aux pressions multiformes de l'environnement économique, leur aptitude à assurer une intégration économique et le développement des régions. Ces conclusions ont été vite prises en compte par les pouvoirs publics, en menant des actions concrètes dans le but de promouvoir ces PME et d'en faire un instrument de développement.

A partir de l'année 2000, le poids des PME dans le tissu national a fortement augmenté par l'émergence du secteur privé, les statistiques existantes indiquent que plus de la moitié des PME ont été créées entre 2001 et 2014 suite à la loi d'orientation sur les PME en 2001, soit 659 309 PME à la fin de l'année 2014³. En effet, elles jouent un rôle relativement important dans la création de l'emploi et de la lutte contre le chômage et la pauvreté dans l'économie algérienne, et elles ont un taux net de création d'emploi supérieur à celui des grandes entreprises⁴.

La wilaya de Bejaïa compte parmi les régions qui ont connu une évolution de ses PME. Bejaïa est dotée d'un tissu économique important, notamment le secteur de l'agroalimentaire et celui des services. En 2015 elle a occupé la quatrième place au niveau national en termes de

¹ Bulletin statistique de la pme, 2011.

² Bulletin statistique de la pme, 2012.

³ Bulletin statistique de la pme, 2014.

⁴ Bulletin statistique de la pme, 2014.

Introduction générale

nombre de PME privées, après Alger, Tizi-Ouzou et Oran, avec 21 067 unités, soit 10,22% du nombre total en 2015.⁵

Le présent travail va tenter d'identifier un ensemble de caractéristiques significatives des PME/PMI en Algérie que les Pouvoirs Publics essaient de repositionner dans l'économie du pays dans un environnement qui demeure hostile au développement de l'industrie hors hydrocarbures. L'objectif de notre travail est d'essayer d'apporter la réponse à la problématique suivante : **Dans quelles mesures, les PME de la wilaya de Bejaia, contribuent à la création d'emplois ?**

Pour répondre à notre objet de recherche nous avons posé d'autres questions secondaires, qui sont comme suit :

- Quelles sont les caractéristiques des PME qui créent plus d'emploi ?
- Quelles sont les contraintes qui ne leur permettent pas d'être créée, de grandir et d'évoluer dans son domaine?

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

Le premier chapitre sera consacré à présenter les approches théoriques principales relatives à la PME, les typologies, les caractéristiques qui permettent de définir la PME, et les différents modèles explicatifs des marchés du travail.

Dans le deuxième chapitre nous allons présenter premièrement, la définition algérienne de la PME, sa genèse et son développement et dans quel cadre elles sont évoluées durant ces dernières années, et quelles est leur contribution dans la création d'emplois. Deuxièmement: les institutions d'accompagnements et d'aide mises par les autorités algériennes en faveur des PME, ainsi que les difficultés et les contraintes qui handicapent ces PME.

Le troisième chapitre s'articule autour de l'enquête que nous mènerons auprès d'un échantillon de PME dans la wilaya de Bejaïa. Les résultats de cette enquête nous permettront de répondre à notre problématique. Les éléments essentiels de ce troisième chapitre

⁵ Exploitation du fichier CNAS 2015.

Introduction générale

concerneront la présentation de la méthodologie à suivre dans l'accomplissement de l'enquête et l'analyse des résultats obtenus de cette dernière.

Chapitre I

Généralités sur les PME

La petite et la moyenne entreprise occupent aujourd'hui la pointe de l'actualité. Elles font l'objet de sollicitudes qui intéressent les autorités publiques. Les études relatives à ce type d'entreprise se sont multipliées. Dans ce chapitre nous tentons d'élaborer une description et une explication du phénomène de la PME dans un contexte économique.

Les aspects abordés dans ce chapitre sont la définition et les caractéristiques de la PME ; Les approches théoriques principales relatives à la PME et les différents modèles explicatifs du marché de travail.

I - Définitions, typologie et caractéristiques de la PME

Les petites et moyennes entreprises constituent une catégorie d'entreprise dont l'homogénéité est purement théorique, et jusqu'à nos jours ce concept est relativement flou. Il n'est pas facile de donner une définition claire et universelle à cette unité, en raison de la diversité du tissu qui la caractérise. Cependant celle qui a été la plus admise et la plus utilisée par les organismes internationaux est celle relative à des critères quantitatifs et qualitatifs.

I-1- Définition de la PME

Les définitions de la PME peuvent se subdiviser en deux approches distinctes, selon les critères de référence utilisés : d'une part, les définitions utilisant des critères qualitatifs, également dénommés « critères théoriques, sociologiques ou analytiques » et d'autre part, celle utilisant des critères quantitatifs, appelée aussi « descriptifs »¹.

I-1-1- L'approche quantitative

L'approche quantitative dite aussi descriptive, se refuse de pénétrer à l'intérieur de la « boîte noire », ainsi, elle ne tient compte que des éléments les plus apparents de l'entreprise.

¹ WITTERWULGHE Robert, (1998). « LA PME une entreprise humaine » ; édition : De Boeck ; Paris-Bruxelles, , P 14.

Elle se base sur un ensemble de critères qui, dans leur ensemble mesurables et quantifiables à savoir :

- Le chiffre d'affaires
- Le nombre de travailleur occupés

I-1-1-1- Le chiffre d'affaires : le chiffre d'affaires est un indicateur utilisé pour caractériser l'importance d'une entreprise « il correspond au total des ventes, il reflète l'importance économique relative à une entreprise² »

I-1-1-2-Le nombre de travailleur occupés : c'est le critère utilisé par le droit social, parce qu'il est facile de mesurer le volume de l'entreprise selon le nombre de travailleurs. ce critère permet la distanciation entre quatre catégories d'entreprise ; il s'agit³ :

- Des très petites entreprises : comprennent de 1 à 09 salariés.
- Des petites entreprises : emploient de 10 à 49 salariés.
- Des moyennes entreprises comptent de 50 à 250.

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

L'approche qualitative dénomme également l'approche théorique, sociologique ou encore analytique. Par son caractère descriptif elle est compatible à la réalité économique. Cette approche tente de pénétrer à l'intérieur de la « boîte-noire », elle met l'accent à un degré plus au moins élevé sur les éléments distinctifs d'une entreprise petite ou moyenne dimension, et use des critères plus ou moins différencier . Nous retiendrons pour notre travail les plus importants à savoir : la dimension humaine, la qualité de la gestion de l'entreprise, les stratégies et les objectifs de la direction⁴.

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

Selon le critère «dimension humaine» et «qualité de gestion», est considérée comme PME, « toute unité de production ou de distribution, une unité de direction et de gestion, sous

² P.A Julie , (1997). « Les PME bilan et perspectives » ; édition : Economica ; Paris , P 6.

³ GILLER Bressay, CHLISTION Konkuyt ; (2004). « Economie d'entreprise ; édition : 7 de DALLOZ ; France, P, 14.

⁴MATTRAY. L.(1999) . « Les aides à la création d'entreprises » ; édition : Economica ; P 16.

l'autorité d'un dirigeant entièrement responsable de l'entreprise, dont il est souvent propriétaire et qu'est directement lié à la vie de l'entreprise⁵»

La PME est donc une unité identifiée à son entrepreneur, à pouvoir concentré et avec du personnel de direction généralement peu spécialisé, ce qui l'a contraint pour avoir une position de force sur le marché.

I-1-2-2. Les stratégies et les objectifs de la direction

Les stratégies et les objectifs de la direction sont les autres critères qualitatifs permettant de cerner la réalité de la PME d'un point de vue "stratégie", est considérée PME, toute entreprise dont la stratégie est intuitive et peu formalisée. L'entrepreneur, propriétaire de l'entreprise, ne fait appel qu'à sa propre expérience lors de la prise et la mise en œuvre des décisions. Pour ce qui est des objectifs de la direction, ne sont considérées comme PME que les unités dont les objectifs sont la rentabilité et l'indépendance de gestion, et le recours aux sources de financement externes dans ces unités économiques.

I-3- La définition de la PME selon la commission européenne

La 1^{ère} tentative d'harmonisation d'une définition de la PME à l'échelle des pays membre d'EU a été adoptée en 03 Avril 1996⁶.

La PME est définie comme étant :

Une entreprise indépendante financièrement, employant moins de 250 salariés avec un chiffre d'affaires plafonné à 40 milliard d'euro.

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

⁵ Nadine Levretta ,(2009). « Les PME Définition, rôle économique et politiques publiques » ; édition : de Boeck, Bruxelles, P 17

⁶ Nadine Levretta ,(2009). « Les PME Définition, rôle économique et politiques publiques » ; édition : de Boeck, Bruxelles, P 22.

Tableau n° 01 : Seuil de la définition européenne de la PME

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

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

I-4- La classification de la Petites et Moyennes Entreprise

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

I-4-1- Classification de la PME selon le domaine de leur activité

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

I-4-1-1-Classification sectorielle : Par définition « Le secteur d'activité est un ensemble d'entreprises exerçant une même activité principale »⁷. selon (C. Clark et J. Fourastié 1991), ils distinguent trois secteurs d'activité :

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

⁷ J.P.Lorriaux ,(1991) ; « économie d'entreprise», ed dunod,paris,p24 .

- **Le secteur secondaire :** Comprend les entreprises de transformation, autrement dit, l'ensemble des entreprises dont l'activité principale consiste à produire des biens économiques industriels, bâtiments et travaux pêche...).
- **Le secteur tertiaire :** Recouvre les activités de service. Il comprend toutes les entreprises dont la fonction principale consiste à fournir des services à des particuliers, banque, assurance, transport, enseignant...).

I-4-1-2- Classification par branche d'activité

La branche est « un ensemble d'entreprises ou d'éléments d'entreprises produisant le même type de bien. »⁸. Ce classement est très important, il permet d'observer les mêmes problèmes pour les entreprises appartenant à la même branche, et aussi elles utilisent les mêmes technologies et les mêmes matières premières, par conséquent elles sont confrontées à un même marché principal.

I-4-1-3- La classification par filière d'activité

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

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

I-4-2- Classification de la PME en fonction de statut juridique

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

⁸ S.Mignon ,(1998). « stratégies de pérennité d'entrepris», op .cit,p.29 .

I-4-2-1- Les PME du secteur privé

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

- **L'Entreprise Individuelle (EI)** : en « nom personnel » très simple, car il n'y a pas de séparation entre le patrimoine de l'entreprise et de l'entrepreneur, cela présente toutefois des risques relativement important en cas d'échec.
- **La Société en nom Collectif (SNC)** : elle est composée d'un groupe d'associés, tous responsables indéfiniment du passif social, c'est -à-dire, qu'ils sont tenus de régler les dettes de la société à ses créanciers sur leur propre patrimoine, indépendamment du montant de leurs apports.
- **La Société A Responsabilité Limitée (SARL)** : est un type mixte entre la société de personnes et société de capitaux. Le capital est divisé en parts sociales non négociables, leur responsabilité est limitée à leur apport. La société à responsabilité limitée comporte au minimum deux associés, et au maximum cinquante associés.
- **L'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée(EURL)** : est une variante de la SARL avec une seule personne physique ou moral, elle permet une distinction entre les patrimoines de l'entreprise et du propriétaire. la responsabilité est limitée à l'apport des capitaux.
- **La Société en Commandité par Actions (SCA) ou bien (SPA)⁹** : elle a un fonctionnement assez complexe, c'est une firme juridique particulière avec une séparation très nette des responsabilités entre le(s) commandité(s) qui assure(nt) la gestion, prend (nent) les risques et les commanditaires qui apportent les capitaux sans participer à la gestion.
- **Les entreprises de l'économie sociale¹⁰** : Elles font aussi partie du secteur privé de l'économie, mais leur objectif premier n'est pas le profit. Elles sont fondées sur des principes différents plus proches de la solidarité vis-à-vis de leur sociétaire, il n'y a pas de relation directes entre l'apport du capital et la prise de décision. On distingue :
 - les sociétés coopératives : coopératives de moyens et de négoce (elles sont développées dans les domaines agricoles, de consommation, de production).

⁹ J .Meyer, (2000) ; «Economie d entreprise» .Op cité, P17.

¹⁰J .Meyer ,(2000) ; «Economie d entreprise» .Op cité, P20.

-les sociétés mutualistes : sont des organismes ne poursuivant pas de but lucratif où les membres s'assurent mutuellement contre certains risques.

I-4-2-2- Les entreprises du semi-publiques

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

- **Les Sociétés d'Economie Mixte(SEM)¹¹** : ce sont des sociétés anonymes regroupant des capitaux publics et privés.
- **Les concessions** : sont des entreprises privées auxquelles une collectivité publique a confié l'exploitation d'un service public dans certaines conditions.

I-4-2-3- Les entreprises du secteur public

Ce sont des entreprises où toute partie du capital et du pouvoir de décision appartient à une collectivité publique. Ces entreprises tendent aujourd'hui à se réduire avec la mise en œuvre de programme de privatisation, on distingue¹² :

- **Les régies** : sont des entreprises n'ayant pas de personnalité morale et de budget autonome, mais sont soumises aux règles de la comptabilité publique.
- **Les établissements publics** : ont une personnalité morale, et un budget autonome, dirigé par un conseil d'administration et un directeur général. Elles peuvent être des hôpitaux, écoles, centres de soins et comme elles peuvent avoir un caractère d'établissement public industriel ou commercial.
- **Les sociétés nationales** : sont des firmes où l'intervention des pouvoirs publics se fait par un contrat et une nomination des directeurs. Elles obéissent aux règles de la comptabilité privée et elles doivent réaliser des bénéfices. Elles sont de plus en plus rares du fait des privatisations.
- **Les exploitants publics : (la poste)** ; ce sont des entreprises qui disposent d'une autonomie financière et d'une liberté de gestion dans le cadre d'un cahier des charges.

¹¹ B.Olga : «l'économie de l'entreprise», op.cit, p57.

¹²B.Olga ,(1999). «l'économie de l'entreprise», op.cit, p66.

I-5- Les principales caractéristiques des PME :

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

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

I-5-1- Les forces de la PME :

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

I-5-2- Les faiblesses de la PME :

- La taille de la PME est aussi un handicap. En effet, la PME est vulnérable par son domaine d'activité. Si la PME est mono-produit, une chute de la demande entraînera une baisse des revenus que la PME ne pourra pas compenser par un autre produit.
- La PME qui dépend d'un seul client, par exemple dans la grande distribution, ou d'un seul fournisseur s'expose à un risque économique très important.

- L'agressivité de la GE doit conduire la PME à mettre en place une "veille" pour maintenir sa position de leader dans son secteur d'activité. Cette "veille" peut être coûteuse à la PME.
- La PME peut également rencontrer des problèmes de financement liés à son développement. En effet, les banques sont souvent réticentes à accorder des crédits quand les PME ne sont pas adossées à de grands groupes.
- En cas d'évolution, la PME peut rencontrer des rigidités au changement. Dans une PME, les salariés ont des évolutions de carrière (verticales et horizontales) moins importantes que dans les GE. Un changement pourrait les conduire à assumer des nouvelles fonctions pour lesquelles ils ne sont pas formés et ainsi modifier le climat social.

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

II- emploi, chômage, et marché de travail :

Cette section donne une lecture des différents aspects théoriques associés au chômage et à l'emploi. Il permet l'identification de la cause de chômage dans le but d'instaurer des politiques de lutte qui en conviennent. Nous aurons ensuite passé en revue les différentes théories explicatives du marché du travail. Cette présentation portera sur les théories dites orthodoxes et hétérodoxes en ce sens quelles sont issues du modèle néoclassique ou du modèle keynésien et marxiste. En fin, nous aurons esquissé les grands traits des politiques d'emploi qui se sont développées et multipliées en raison de la recrudescence du chômage¹³.

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

L'utilisation fréquente du concept d'emploi par les économistes apparaît après la crise économique de 1929. Ce nouvel intérêt peut être symbolisé par la théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie publiée en 1936 par Keynes. La période entre les deux guerres a un effet caractérisé par une profonde mutation des sociétés occidentales. Les relations de travail, contrairement à la situation du XIX siècle, sont de moins en moins individualisées. L'Etat, par la mise en place progressive d'un droit du travail et la protection

¹³ GAMBIER D. et VERNIERES M., (1998). « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ; p 144

sociale, et les syndicats confèrent aux rapports de travail une dimension de plus en plus collective et organisée.

D.Gambier et M.Vernières,(1998)¹⁴ . définissent l'emploi comme la combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services socialement valorisés. Cette définition implique que l'étude des normes, des règles, et des institutions est au cœur de l'analyse de l'emploi. Par ailleurs, cette analyse ne serait limitée aux activités des seuls salariés, les travailleurs indépendants sont également pris en compte. Il est important de distinguer l'emploi ainsi défini du poste de travail qui identifie, à un moment donnée, la place occupée par les travailleurs dans le processus productif. Au sens du bureau international du travail(BIT), l'emploi désigne l'ensemble de personnes ayant travaillé une durée quelconque.

II-2- Les facteurs de la destruction de l'emploi

Plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer la dégradation de l'emploi. Nous évoquons ici ceux qui y contribuent le plus, qui sont :

II-2- 1- Le progrès technique :

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

. Le progrès technique est accusé de supprimer des emplois, la machine prenant la place des travailleurs.

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

¹⁴ GAMBIER D. et VERNIERES M ,(1998). « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ;p 82.

II-2- 2- La mondialisation :

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

II-2- 3- L'introduction de nouvelles formes d'organisation dans les entreprises :

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

Tableau n° 02 : Les principales modalités de flexibilité du travail utilisées par les entreprises

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

Source : P. Charpentier (2001) ;p 42.

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

II-2- 4- La dérégulation du marché du travail :

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

II-3- Définition et mesure du chômage aujourd'hui

La définition du chômage la plus connue est celle édictée par le BIT, est considéré comme chômeur dans l'acceptation de cette institution, toutes personnes aptes à travailler ayant déclaré ¹⁵:

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

Cette définition appelle au moins deux remarques :

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

¹⁵ Schnapper Dominique,(1994), « *L'épreuve du chômage*», 2^{ème} Édition, Gallimard, Folio, Paris ;,p 87 .

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

II-3-1- Les facteurs déterminant le niveau du chômage

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

Le niveau du chômage est déterminé par un ensemble de facteurs structurels qui affectent tantôt le nombre de personnes qui la constituent, tantôt le comportement d'activité de ces personnes. Ces facteurs les plus importants sont¹⁶ :

II-3-1-1- La législation :

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

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

II-3-1-2- Le solde migratoire :

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

II-3-1-3- Le niveau d'éducation :

Les niveaux élevés ont tendance à accroître les activités¹⁷ comme l'indique la situation des pays développés. Pour certains pays, les jeunes optent pour un allongement de la durée des études pour augmenter leurs chances d'accéder à un emploi.

II-3-1-4- Les niveaux de revenus accumulés :

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

¹⁶ Demazière Didier, (1995), « La sociologie du chômage »

¹⁷ Taux d'activité : est le rapport entre le nombre de personne active et la population totale correspondante, on calcule les taux d'activité par sexe et par tranche d'âge.



II-3-1-5- La conjoncture économique :

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

II-3-1-6- L'impact des politiques publiques d'emploi et de lutte contre le chômage :

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

II-4- Le marché du travail dans les approches théoriques

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

Salaire et emploi sont deux problèmes fondamentaux que non seulement l'actualité met en premier plan des préoccupations des acteurs économiques mais aussi que l'histoire de la pensée économique a placé au cœur de ces problématiques. Les principales théories du travail sont d'ailleurs fondées sur l'opposition entre l'orthodoxie néo-classique et les autres courants de pensées, c'est-à-dire celui des hétérodoxies, car de nombreux auteurs participent en fait à des tentatives de synthèses.

II-4- 1- Le modèle orthodoxe (Le modèle néo-classique)

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

Le modèle néo-classique¹⁸ postule que le point du départ réside dans le fait qu'il n'existe pas de groupes sociaux, mais des individus, des travailleurs ou des entrepreneurs, qui gèrent rationnellement leurs facteurs de production (travail, capital) dans le but de maximiser le profit . L'agent économique agit selon sa fonction d'utilité du travail est le salaire, sa désutilité ou son coût est la valeur de loisir qu'il va sacrifier. Ce comportement rationnel de l'agent économique détermine les relations d'échange entre les offreurs et les demandeurs de travail. Ces échanges sont assujettis au prix de ce facteur sur le marché. Les ajustements se réalisent par la parfaite flexibilité des prix sur le marché (le taux de salaire réel).

II-4-1-1- La demande de travail

➤ Hypothèse de capital fixe :

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

➤ Hypothèse de capital variable :

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

-La rémunération de tout facteur est d'autant plus faible que l'emploi du facteur est important ;

-La rémunération de tout facteur peut être d'autant plus forte que le prix du bien produit est élevé ;

¹⁸ DELEPLACE; G. (1999), *Histoire de la pensée économique*, Dunod, Paris ;p 56.

-Tout progrès technique améliorant la productivité d'un facteur est favorable à l'emploi de ce facteur.

II-4-1-2- L'offre de travail :

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

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

- **salaire planché (salaire minimum)** : est la rémunération minimale qu'un employeur doit attribuer à un employé pour un travail.
- **salaire plafond (salaire maximum)** : est la rémunération maximale qu'un employeur doit attribuer à un employé pour un travail.

II-4-2- Les modèles hétérodoxes (l'apport de Marx et de Keynes)

Les modèles hétérodoxes constituent de modèle Marxiste et modèle keynes :

II-4-2-1- Le modèle Marxiste

La valeur de la force de travail correspond au temps de travail socialement nécessaire à son entretien et à sa reproduction. Le salaire est le prix exprimé monétairement de la force de travail. La plus-value est la différence entre la valeur créée par le travailleur pendant son temps de travail et la valeur de sa force de travail, elle est la différence entre la valeur d'usage de la force de travail et sa valeur d'échange.

L'exploitation du travailleur par le capitalisme vient du fait que celui-ci récupère à son profit le temps du travailleur qui excède la valeur de sa force de travail. Tout se passe comme si une partie du travail était payée, l'autre non. Le rapport entre la part non payée et la part

payée mesure le taux d'exploitation. Le capitalisme cherche à accroître ce taux d'exploitation en élevant la durée du travail, l'intensité du travail ou encore la productivité du travail¹⁹.

II-4-2-2-Le modèle keynésien :

Le modèle keynésien de base critique le modèle néo-classique, la critique en matière de formation du taux de salaire et d'offre de travail. Keynes accepte le premier postulat néo-classique (la demande de travail des entreprises se fixe en fonction d'un taux de salaire direct lié à la productivité marginale) mais rejette le second (l'offre de travail des individus se fixe en fonction d'un taux de salaire dont l'utilité compense la désutilité marginale du travail. Plus fondamentalement encore, Keynes introduit une quadruple rupture dans la pensée économique²⁰ ;

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

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

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

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

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

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

¹⁹Freyssinet, Jacques, (2006), « Travail et emploi en France : Etat des lieux et perspectives »..*Etudes de la documentation française*. P 144

²⁰ Freyssinet, Jacques, (2006). « Travail et emploi en France : Etat des lieux et perspectives »..*Etudes de la documentation française*. P 164

➤ **La fonction Keynésienne de l'emploi :**

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

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

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

➤ **Le marché du travail :**

Est le lieu théorique de rencontre de l'offre de travail (par la population active) et de la demande de travail (par les entreprises publiques ou privées). Le travail y est régulé et fait l'objet, dans la majorité des cas, d'une rémunération, qui correspond au prix sur un marché "classique". Le travail ne doit pas être confondu avec l'emploi, qui est l'institutionnalisation concrète du travail

➤ **Le marché de l'emploi :**

La situation de l'offre et de la demande d'emploi dans un pays ou une région déterminée.

➤ **La demande effective :**

est constituée de l'ensemble de la demande solvable et avérée, il s'agit de la demande réelle par rapport à une demande théorique potentielle.

II-5- Les politiques de promotion d'emploi

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

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

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

II-5-1- Agir sur l'offre de travail :

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

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

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

II-5-2- La réduction de la population active :

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

II-5-2-1- Les départs volontaires :

L'idée des départs volontaires vise à encourager la sortie d'activité des personnes occupées et s'adresse principalement aux travailleurs âgés dont elle tente de précipiter le départ en retraite. Cette mesure a déjà été utilisée comme moyen dans les années trente pour lutter contre le chômage (installer des jeunes demandeurs d'emplois). Le remplacement des travailleurs âgés par des jeunes peut sembler intéressant à première vue dans la mesure où

cela permet aux entreprises de débarrasser aux qualifications dépassées sans avoir à licencier et à embaucher des jeunes mieux formés. Cet avis n'est cependant pas partagé par tous (une perte d'une main d'œuvre expérimentée, perd un savoir inestimable, prise en charge des paiements de retraite) ce qui implique des conséquences négatives pour l'équilibre budgétaire d'un Etat qui complète le déficit de la sécurité sociale.

II-5-2-2- La mise à l'écart de certaines catégories de demandeurs d'emploi :

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

II-5-2 -3- La réduction des flux d'entrée en activité) :

A titre d'illustration, des allocations familiales peuvent avoir pour effet la réduction du nombre de femmes souhaitant travailler. C'est également les versements sociaux aux femmes, aux jeunes, aux chômeurs. Comme on peut citer le prolongement de la durée des études qui affecte la demande d'emploi alors que son objectif premier est autre (amélioration de la qualification, accumulation des compétences qui peuvent conduire à la compétitivité d'un pays).

II-6- La formation des chômeurs

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

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

II-6-1- La valorisation du travail par rapport à l'inactivité :

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

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

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

II-6-2- Agir sur la demande de travail

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

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

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

➤ La politique de flexibilité

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

Ce constat pousse les experts de cette organisation à conseiller l'Europe de déréglementer son marché de travail au cours des années 80.

➤ La réduction du temps de travail (RTT)

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

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

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

➤ La réduction du coût du travail

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

Au plan théorique, l'économiste Britannique Nicolas Kaldor (1936) préconise le recours à des subventions des salaires comme moyen de remédier au chômage. Les aides à l'emploi sont revenues à l'ordre du jour à partir du milieu des années 70, lorsque de nombreux pays développés ont recours aux subventions à l'emploi, calculées généralement en fonction du nombre de personnes qui seraient licenciées si elles n'existaient pas. Le principe de l'aide financière à l'emploi est simple : la subvention abaisse le coût du travail, ce qui a pour effet d'inciter la firme à utiliser davantage de travail que le capital. En effet, comme n'importe quel autre marché, le coût salarial est une variable d'ajustement des quantités offertes et demandées. Si ce prix est trop élevé par rapport à la productivité des salariés, les entreprises limitent leur embauche et les premières victimes seront les travailleurs dont la productivité est trop faible par rapport à ce qu'ils coûtent. Diminuer le coût relatif du travail peu qualifié est

un moyen de sauvegarder les emplois faiblement qualifiés, menacés par ce progrès technique et concurrencés par les travailleurs des pays à bas salaire.

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

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

En plus de sa contribution à la création de richesse, la PME joue un rôle important dans la résorption du chômage à travers sa capacité à créer de l'emploi. Cette capacité résulte en fait de la dynamique du secteur de PME à travers le mécanisme créateur destructeur qui fait continuellement apparaître de nouvelles PME plus dynamiques et qui aboutit à une création nette de plus en plus importante de richesse et d'emploi. Ce n'est donc pas la PME prise individuellement qui explique sa capacité à dynamiser l'économie nationale, mais c'est la PME en tant que secteur ; autrement dit, il existe une sorte de l'effet de synergie entre les PME lorsqu'elles constituent un secteur qui couvre les faiblesses des PME individuelles et qui leur donne la belle image dont elles jouissent actuellement. Ceci étant, la PME offre aux pouvoirs publics un instrument efficace pour l'atteinte de de nombreux objectifs à caractères socioéconomiques, notamment celui de la lutte contre le chômage.

Chapitre II

La petite et la moyenne entreprise en Algérie

Aujourd'hui, les PME sont une source de compétitivité, leur développement permet de répondre aux besoins de différents secteurs. Depuis le début du siècle, le débat sur ce sujet est avancé, notamment en Algérie, grâce à l'amélioration de la sécurité, l'ouverture de l'économie, suite aux accords avec l'union européenne et l'adhésion prévue à l'OMC. Cette situation a favorisé l'accélération des processus de création des PME. Ainsi la législation, qui régit ce secteur, et la mobilisation des organismes d'accompagnement ont pour but d'amener ce projet à terme.

Ce chapitre sera présentée en deux sections, la première sera consacrée à la définition algérienne de la PME, gènes et leur développement, le cadre de leur évolution, et leur contribution à la création d'emplois. La deuxième portera sur les institutions d'accompagnement et d'aide mises par les autorités algériennes en faveur es PME, ainsi que la contribution de chaque dispositif à la création d'emplois. Et enfin nous énumérons les points de difficultés et les contraintes qui handicapent ces PME.

I - Etats des lieux de la PME en Algérie

L'expérience de l'Algérie dans le domaine des PME a démontré que ce type d'entreprise occupe une position importante dans le processus de développement économique et social. De ce fait, nous aborderons dans cette section, la définition algérienne de la PME, et les phases importantes de leur développement. Ensuite nous essayerons d'enrichir le contenu, par des statistiques et des données déclarées par le ministère de la petite et moyenne entreprise, sur l'évolution, répartition et localisation géographique de la population globale, ainsi que leur rôle dans la création de la richesse.

I-1- Définition Algérienne de la PME

L'Algérie applique la définition de la PME retenue par l'Union Européenne fondée sur trois critères suivants : le nombre d'employés, le chiffre d'affaires annuel ou le total de bilan. Alors la PME est définie, quel que soit son statut juridique, comme étant une entreprise de

production de biens et/ou de services employant de 1 à 250 personnes¹, dont le chiffre d'affaire annuel n'excède pas 2 milliards de dinars ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 500 millions de dinars et qui respecte les critères d'indépendance. On peut distinguer trois catégories qu'on présente dans le tableau suivant.

Tableau n° 03 : les critères de définition de la PME algérienne.

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

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

I-1-2 Gènes et développement des PME algérienne

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

I-1-2-1- La période 1963-1982 :

A la veille de l'indépendance, la plupart des PME qui existaient, étaient aux mains des colons. Juste après l'indépendance, ces entreprises ont été confiées à des Comités de gestion après le départ de leurs propriétaires étrangers ; elles furent intégrées à partir de 1967 dans des sociétés nationales. Le premier Code des Investissements qui a été promulgué en 1963 n'a pas eu d'effets notables sur le développement du secteur des PME, et ce, malgré les garanties et les avantages qui comptait accorder aux investisseurs nationaux et étrangers. Cette période est caractérisée également par l'adoption d'un système de planification à prédominance publique et d'une industrialisation basée sur des industries de biens d'équipements et des produits

¹ BOUYACOUB, A. (2000). Les PME en Algérie : dynamique et limites institutionnelles, de la gouvernance des PME. Editions L'Harmattan. P 115.

intermédiaires. Le nouveau Code des Investissements N° 66/284 qui a été promulgué le 15/09/1966 a essayé de faire jouer au secteur privé son rôle dans le développement économique tout en prévoyant une place prédominante pour le secteur public sur les secteurs stratégiques de l'économie. Ce code a obligé les entrepreneurs privés d'obtenir l'agrément de leurs projets auprès de la Commission Nationale des Investissements (CNI). La complexité des procédures d'obtention d'agrément ont fait dissoudre la CNI en 1981. A vrai dire, la PME a été considérée durant toute cette période comme « appoint » au secteur public, car toutes les politiques sont concentrées sur le développement de ce dernier laissant en marge le secteur privé se débrouiller comme il peut. De ce fait, le promoteur privé a investi des créneaux qui nécessitent peu une maîtrise de la technologie et une présence d'une main d'œuvre qualifiée ; à savoir le commerce et les services. Une fiscalité lourde, une législation du travail rude et la fermeture du commerce extérieure, telles étaient les principaux blocages de cette période pour l'émancipation de la PME privée.

I-1-2-2- La période 1982-1988 :

Durant cette période, de grandes réformes ont été amorcées sous toujours le Système de l'économie administrée. Les deux plans quinquennaux (1980/1984) et (1985/1989) sont l'exemple de ces réformes entamées en faveur du secteur privé. Il y a eu parallèlement une promulgation d'un nouveau cadre législatif et réglementaire relatif à l'investissement privé (loi du 21/08/1982) qui a dicté un ensemble de mesures favorables aux PME telles que ²:

- Le droit de transfert nécessaire pour l'acquisition des équipements et dans certains cas des matières premières.
- L'accès, même limité, aux autorisations globales d'importations (A.G.I) ainsi qu'au système des importations sans paiement. (CNES, 2002).
- Cette période est caractérisée également par certains obstacles aux PME tels que :
- Le financement par les banques ne dépasse pas 30 % du montant total de l'investissement.
- Les montants investis sont limités à 30 millions de DA pour la société à responsabilité limitée (SARL) ou par actions et 10 millions de DA pour l'entreprise individuelle ou au nom collectif.

² KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F). Op cité, P 266.

- L'interdiction de posséder plusieurs affaires.

I-1-2-3- partir de 1988 :

L'Algérie a connu à partir de 1988 une phase de transition vers l'économie de marché, et le désengagement dans la gestion des entreprises, en raison de l'incapacité du secteur public à s'adapter à la nouvelle conjoncture et d'améliorer les performances du système productifs national. De ce fait l'Etat a mis en place dans un nouveau cadre législatif et plusieurs réformes liés aux programmes de redressement économique, ou système juridique pour le développement de secteur privé et la promotion des petites et moyennes entreprise telle que le nouveau code d'investissement qui à été promulgué le 05/10/1993.Ce dernier à été mitigé ce qui a porté les autorités à le promulguer en 2001(l'ordonnance n°01/03 du20/08/2001 relative au développement de l'investissement), et loi d'orientation sur la promotion de la PME (loi n°01/180du 12/12/2001).Le contenu s'articule autour les éléments suivants³ :

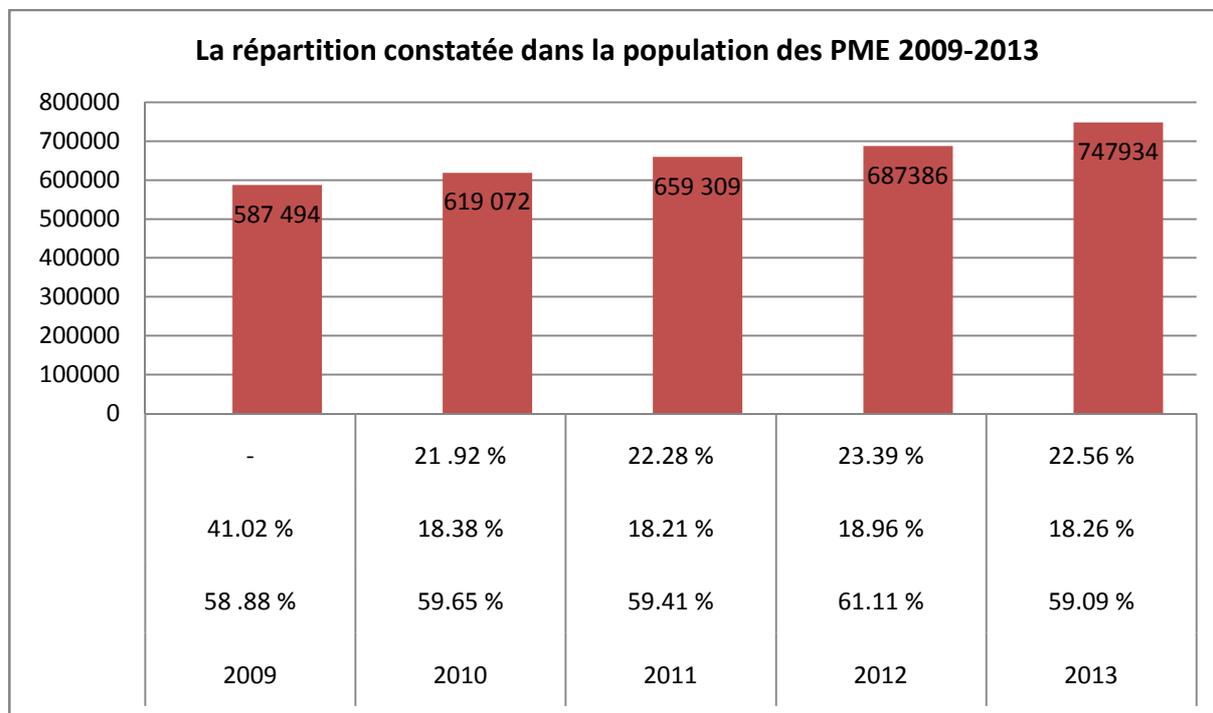
- Des mesures de facilitation administratives dans la phase de création de l'entreprise.
- La création d'un fonds de garantie des prêts accordés par les banques en faveur des PME.
- La création d'un conseil national de l'investissement (CNI) et la suppression de la Distinction entre investissement public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

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

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

Le processus des réformes entamés par les autorités algériennes en faveur de l'ouverture économique, a entraîné un développement relativement important du parc des entreprises privées et d'autres nouvelles entreprises dans les différents secteurs d'activité.

³KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F). Op cité, P 312.

Figure n°01 : La répartition constatée dans la population des PME 2009-2013.

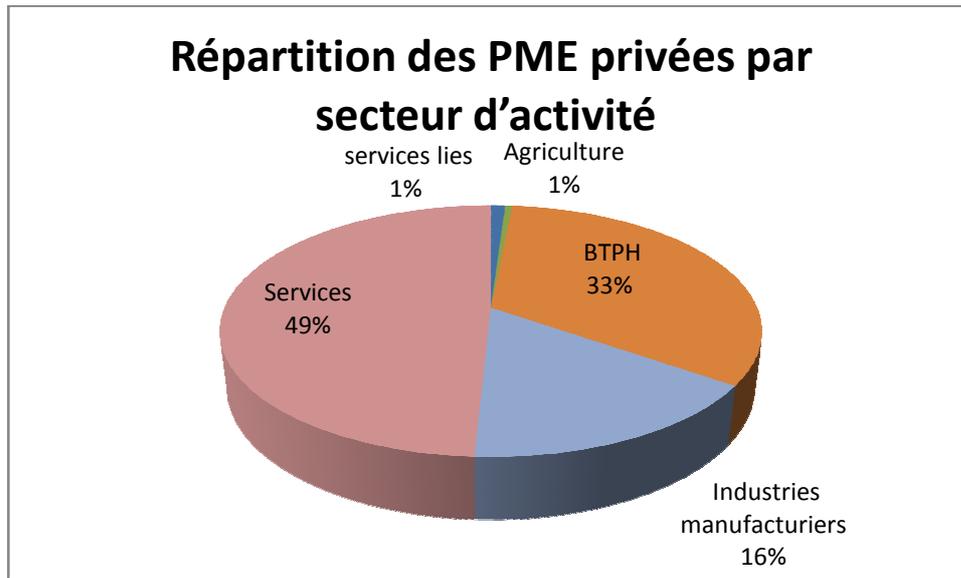
Source : établie par nous même via les données du tableau N 01, l'annexe page 01.

A la fin de l'année 2013, la population globale des PME s'élève à 747 934 entités dont près 60% sont constituées de personnes morales, le reste est constitué soit de personnes physiques (18,26%), soit d'entités exerçant dans l'activité artisanales (22,56%).

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

Les statistiques affichées indiquent que parmi plus de 441 964 PME privées actives sur le territoire national, il y en a 21 7444 spécialisées dans les services (49,20%), et 14 7005 dans BTP (33 ,26%) soit 82.46% dans la totalité, ce qui montre que le tissu des PME en Algérie est constitué essentiellement de ces deux secteurs, et que l'industrie avec un taux de 16,03% attire relativement peu d'investissement.

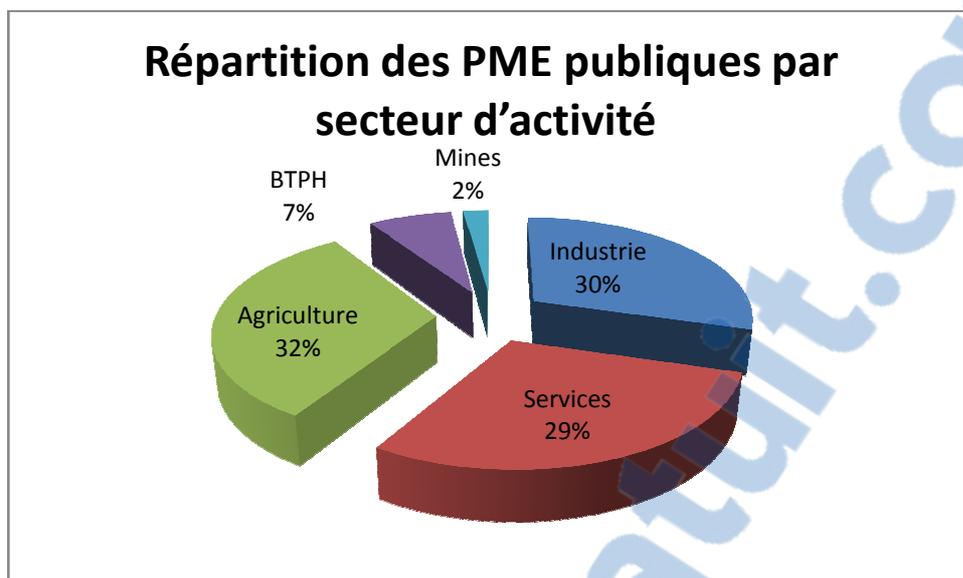
Figure n°02 : Répartition des PME privées par secteur d'activité



Source : établie par nous même via les données du tableau N 02, l'annexe page 03

La PME Algérienne s'appuie généralement sur certains secteurs d'activités, d'une manière non équilibrée, que ce soit pour les PME privées ou bien les PME publiques. Pour les PME privées (personnes morales), sont présentées en force dans trois secteurs très dynamiques, notamment ces dernières années. Le secteur des services est largement en tête, lui seul il regroupe près de la moitié des PME (49,20%), suivis par le secteur du BTPH, qui enregistre 33,26 %, et enfin le des industries manufacturières qui atteint un niveau de 16,03%. On note à cet égard, dans cette même logique, que les secteurs où la création d'entreprise a été le plus fort est le secteur de service (11,00% en un an), ensuite l'agriculture (7,63%) et les Industries manufacturières (7,56%).

Figure n°03 : Répartition des PME publiques par secteur d'activité



Source : établie par nous même à partir les données du tableau N 03, l'annexe page 02.

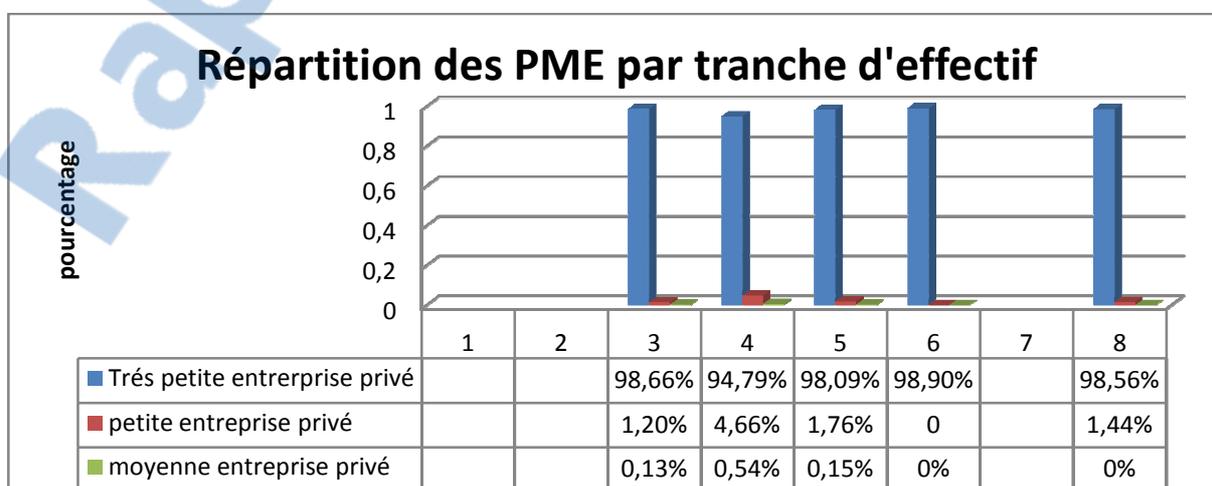
Alors que les PME publiques exercent dans tous les secteurs d'activité de l'économie nationale, principalement dans l'agriculture avec une part de 31,99% des PME, l'industrie (29,55%) et les services (29,20%).

Nous constatons par là que la PME algérienne n'arrive pas à se diversifier.

I-1-5- Répartition des PME par tranche d'effectif

Par tranche d'effectif, nous pouvons distinguer deux cas, selon le secteur juridique privé ou public.

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



Source : établie par nous même via les données du tableau N 04, l'annexe page 04.

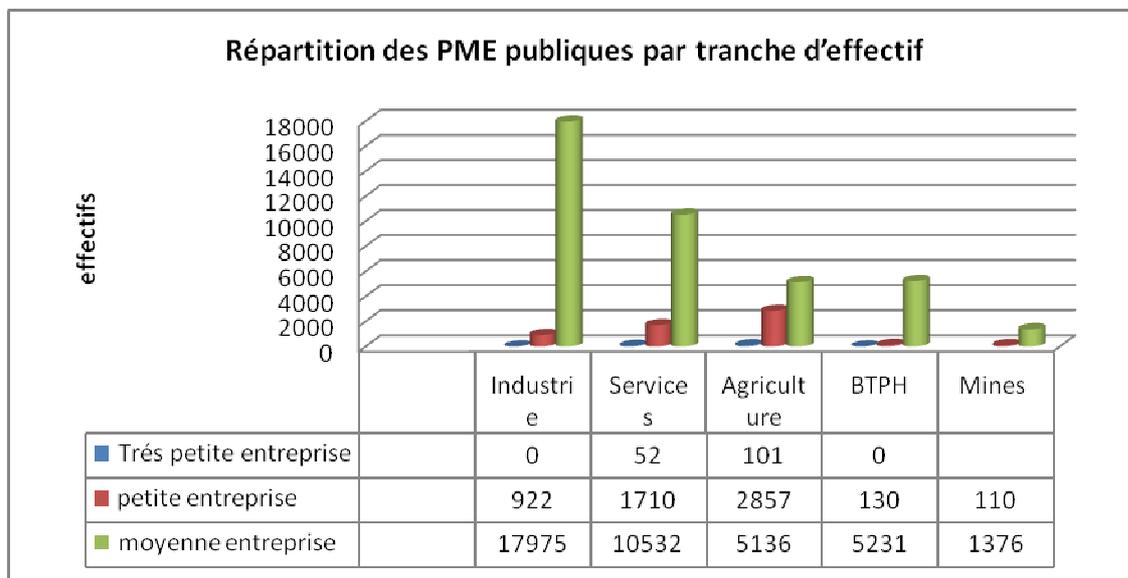
Pour l'année 2013, l'examen de la structure de la démographie des PME privées (personnes morales) en Algérie, a enregistré un total de 21.847 comme nouvelles entités. On constate également la prédominance de la très petite entreprise (TPE) avec un pourcentage de 97,73%. le nombre de petites entreprises, dont l'effectif est supérieur à 10 salariés, est de 447 entreprise avec un pourcentage de 2,05%, et pour la catégorie moyennes, seules 49 entreprises ont été créés, dont 26 actives dans le secteur BTPH.

Le secteur industriel enregistre 3349 entreprises dont 3285 sont TPE et 59 entreprises ont un effectif de plus de 10 salariés et seules 5 entre elles ont un nombre de travailleurs supérieur à 50 agents.

I-1-6-Répartition des PME publiques par tranche d'effectif

Les PME exercent dans tous les secteurs d'activité de l'économie nationale, principalement dans l'Agriculture (33,64% des PME/EPE), l'Industrie (29,25%) et les Services (27,42%). Les PME/EPE industrielles fournissent plus de 40% des effectifs globale des PME (Tableau5, annexe P 3).

Figure n°05 : Répartition des PME publiques par tranche d'effectif



Source : établie par nous même à partir les données du tableau N 05, l'annexe page 05

Dans le cas des PME publiques, la répartition par tranche d'effectif est différente à celle des entreprises privées. Ce tableau nous montre que la majorité des entreprises ont la

forme de la moyenne entreprise avec un pourcentage de 60,69% qui sont implantées dans différents secteurs d'activités (133 entreprises industrielles, 83 dans les services, 61 dans le secteur agricole). Et 36,01% des PME ont un effectif entre 10 à 50 salariés (petite entreprise). Par ailleurs la micro entreprise (TPE) ne participe qu'avec un effectif net de 27 entités (Tableau 06 annexe page 03).

I-2- La localisation géographique de la PME algérienne

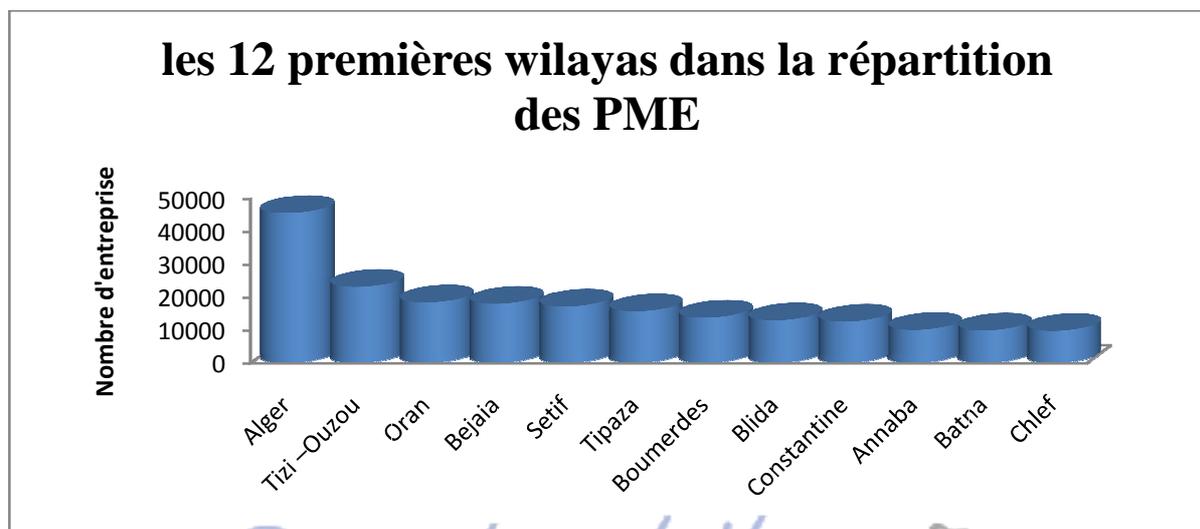
La carte de répartition des PME élaborée par le ministère montre que la PME se focalise autour des grandes agglomérations. Ces dernières ont tendance à se concentrer au Nord du pays, soit 59,39% de la population globale dans une bande allant d'Est en Ouest, mais ne recouvre pas de façon homogène la totalité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

Le tissu de PME se regroupe en nœuds en lieux privilégiés qui semblent avoir quelques prédispositions à recevoir les investissements. Nous remarquons bien leur concentration dans les 48 wilayas, Comme nous montre le tableau suivant :

Quatre wilayas, à savoir Alger (11,51% du total), Tizi-Ouzou, Oran et Bejaia, accueillent près de 27% de la PME dans le pays.

En termes d'évolution, les wilayas de Tipaza (+10,76%), Blida (+10,50%), Sétif (+10,06%), et Boumerdes (+9,87%) enregistrent le taux de croissance les plus élevés.

Figure n°06 : la répartition des PME dans les 12 premières wilaya dans la répartition des PME



Source : établie par nous même via les données du tableau N° 06, l'annexe page 05.

Par région, le Nord concentre l'écrasante majorité de PME comparativement au Sud du pays. Dans la région Nord, le Centre abrite la part la plus importante des PME, les wilayas concernées se trouvant du reste dans le groupe des 12 les mieux loties en matière de démographie des PME.

La région de Nord regroupe, à cet égard, 262 423 PME, soit 59,38% des PME du pays. Suivie par la région des Hauts-Plateaux avec 134 960 PME (30,54%), alors que la région du Sudète du Grand Sud accueille 44 581 PME (10,09% du total).⁴

I-2-1- Les PME et l'emploi en Algérie

L'absorption du chômage était le but visé par tous les efforts de développement entamé par l'Algérie, depuis l'indépendance. Elle était perçue comme une véritable course contre la montre, pour laquelle chaque retard rendait de plus en plus lointain et surtout de plus en plus irréalisable cet objectif. Quant à la voie à suivre, durant ces 20 vingt dernières années, la stratégie est sans équivoque : le rôle décisif reviendra à la promotion de secteur de la petite et moyenne entreprise⁵.

I-2-2- Part de l'emploi détenue par les PME

En Algérie, la reconfiguration de l'économie nationale depuis le début des années 1990 vers une économie de marché a permis une nette augmentation du nombre de PME. Depuis, ces entreprises assurent un nombre relativement important d'emplois.

Cette amélioration ne doit pas, cependant, masquer le fait que ce taux de participation des PME à l'emploi total est loin d'être celui des pays développés. Ce phénomène a de multiples explications. En premier lieu ; en Algérie, l'État reste toujours comme premier employeur. Il tient également, aux difficultés de transition du secteur privé, puisqu'il est toujours en phase embryonnaire et que les investissements se concentrent autour des secteurs où le taux de création d'emploi est le plus faible tels que le commerce et les services par rapport à d'autres secteurs qui enregistrent un taux de création plus important tel que l'industrie, le tourisme et l'agriculture. La troisième explication de cette faiblesse, renvoi à la spécificité des PME algériennes qui sont majoritairement de TPE à hauteur de 98% du total de tissu d'entreprise, donc leurs capacités à générer des nouveaux emplois sont limitées.

⁴ ONS (2013). Le Bulletin d'information statistique de la PME. P19.

⁵ KADI M. (2013), Relation Entre PME et Emploi en Algérie : Quelle Réalité. P 10.

II -Les institutions de soutien et d'accompagnement des PME en Algérie et les difficultés qui les handicapent

Dans le cadre de libération de l'économie nationale, l'Etat a mis en place plusieurs mécanismes afin de faciliter la création des entreprises, et un certain nombre de structures d'aide qui devraient apporter un appui relativement important aux investissements en terme d'accompagnement et de formalisation de leurs activités, notamment par l'assouplissement, la baisse significative des taxes et des redevances fiscales, ces programmes visent à promouvoir et à rendre le tissu économique compétitif.

II-1- Les institutions de soutien et d'accompagnement

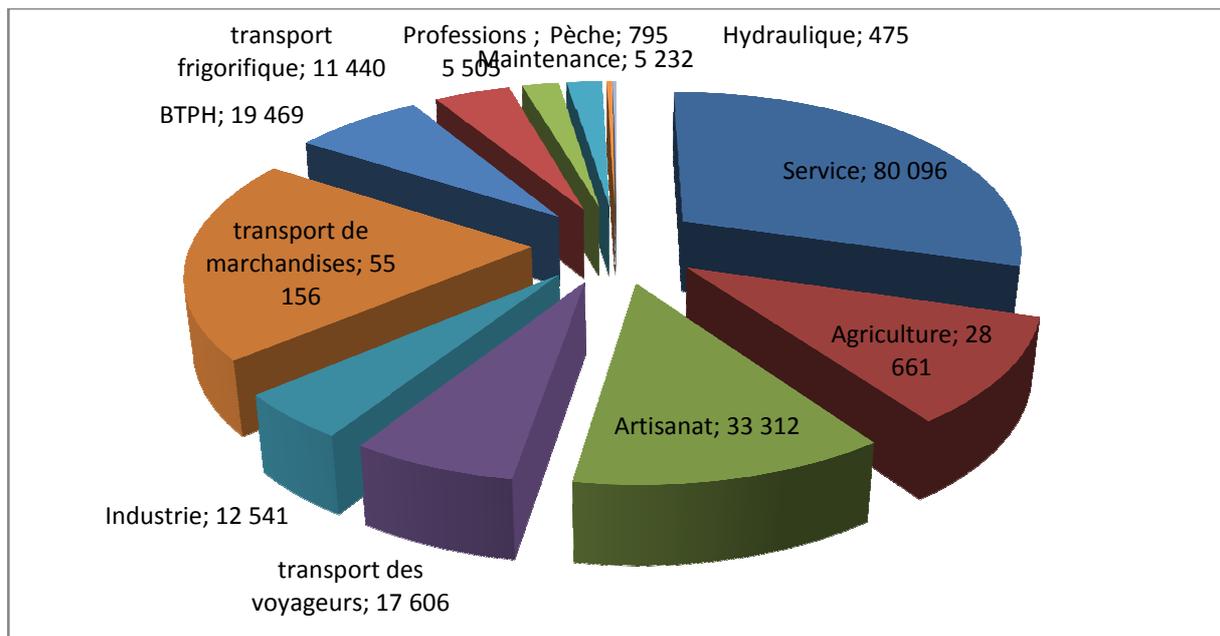
Parmi ces structures de soutien nous citons :

II-1-1- Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeune (ANSEJ)

Ce dispositif est mis en place depuis 1997 dans le but de permettre aux jeunes dont l'âge est compris entre 19 et 35 ans, pour le gérant l'âge peut aller jusqu'à 40 ans, de créer des entreprises de petite taille (généralement des micro entreprises) dont le coût total ne dépasse pas dix millions de dinars. Il peut concerner deux types d'investissement : celui de la création ou de l'extension du projet. Le porteur du projet peut recevoir des aides financières¹⁷ dont le montant et la nature varie selon que le financement soit mixte ou triangulaire. Pour le financement mixte dont la prise en charge se fait conjointement par l'initiateur du projet et par l'ANSEJ, cette aide prend la forme d'un crédit sans intérêt complétant l'apport financier personnel de l'investisseur. Ce crédit est puisé dans le Fonds de Soutien à l'Emploi de Jeunes (FSEJ). Il s'agit donc d'un crédit à long terme accordé par l'agence, dispensé du paiement des intérêts. Quant au financement triangulaire qui implique conjointement l'ANSEJ, la banque, le promoteur : les aides prennent la forme de :

- Crédit sans intérêt accordé par l'ANSEJ
- Bonification des taux d'intérêt, c'est-à-dire, que l'ANSEJ prend en charge une partie des intérêts des crédits accordés par la banque. Le niveau de la bonification des taux d'intérêt varie selon la nature et la localisation de l'activité (zone spécifique ou non).

Figure n°07 : Répartition des attestations d'éligibilités par secteur d'activité



Source : établie par nous même via les données du tableau N 07, l'annexe page 06.

Concernant la répartition en termes de secteur, les entrepreneurs s'intéressent à toutes les activités sans exception, d'ailleurs ils enregistrent tous une augmentation même si celui de service et d'agriculture capitulent le plus grand nombre de projets et d'emplois.

II-1-2- Agence Nationale de Développement des Investissements (ANDI)⁶

L'Agence Nationale de Développement de l'Investissement est créée par le décret exécutif n° 02/282 du 24/09/2001 ne limite ni l'âge, ni le niveau de financement. Son dispositif est applicable aussi bien pour les investisseurs nationaux que pour les investisseurs étrangers. Les textes fixent aussi le type de financement, c'est-à-dire, pour la création, pour l'extension, la réhabilitation et restructuration, ainsi que les avantages⁷ fiscaux et parafiscaux accordés en régime général (pour les investissements courants) et en régime dérogatoire (pour les investissements dans les zones à développer et pour les investissements soumis à convention).

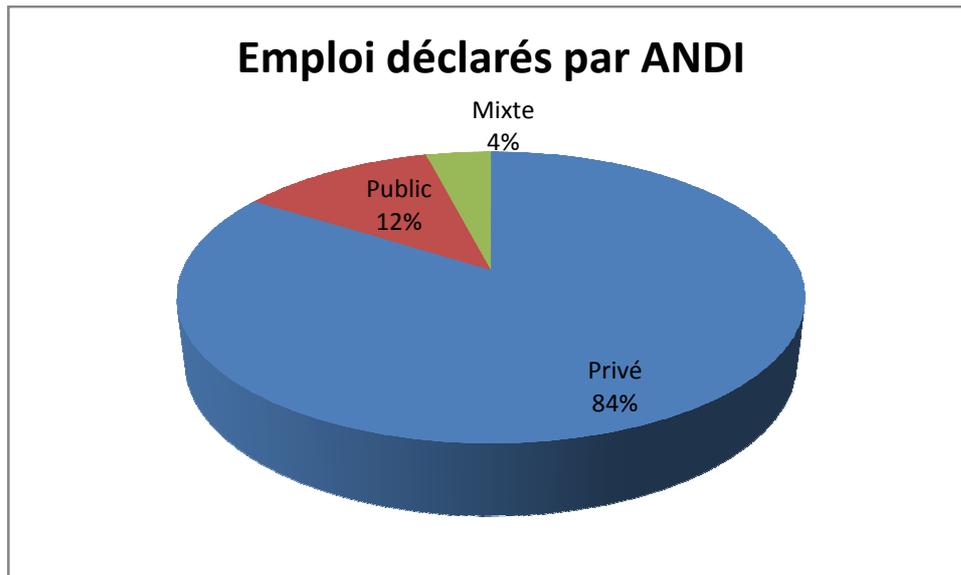
L'ANDI gère le Fonds d'Appui à l'Investissement en collaboration avec le Conseil National de l'Investissement (CNI) créé par l'ordonnance 01-03, qui en définit le montant. Les projets

⁶ L'ANDI remplace l'Agence pour la Promotion et le Soutien à l'Investissement (APSI) institué par le décret n° 93/12 du 05/09/93.

⁷ Pour plus de détail voir le site : www.andi.dz

qui peuvent bénéficier des avantages de ce fonds sont ceux des zones à développer et les investissements soumis à convention. A coté de ces deux régimes de l'ANDI, il y a d'autres régimes d'avantages pour certains domaines, telles les entreprises créées avec le soutien de l'ANSEJ et de la CNAC, l'agriculture, la pêche, l'aquaculture, et les exportations

Figure n°08 : Projets d'investissement déclarés par ANDI



Source : établie par nous même via les données du tableau N 08, l'annexe page N 06

sur le plan économique, le processus de libération fait que les PME privées ont largement dépassé le secteur public notamment en terme de nombre de projets soit plus de 73 fois qui enregistre un pourcentage de 98%, cela lui permet de créer 868 986 emplois (plus de 84% emplois créés par l'ANDI avec un montant de 6 415 186 DA). Et malgré que les projets du secteur public enregistre une diminution ces dernières années, mais restent à un niveau relativement stable en terme d'emplois est participe avec un taux de 12% ET 4% de montant globale.

Par contre le secteur mixte n'enregistre pas des résultats notables en manière de nombre de projets sauf avec 97 projets en 2013, qui ont créés 44 975 de postes.

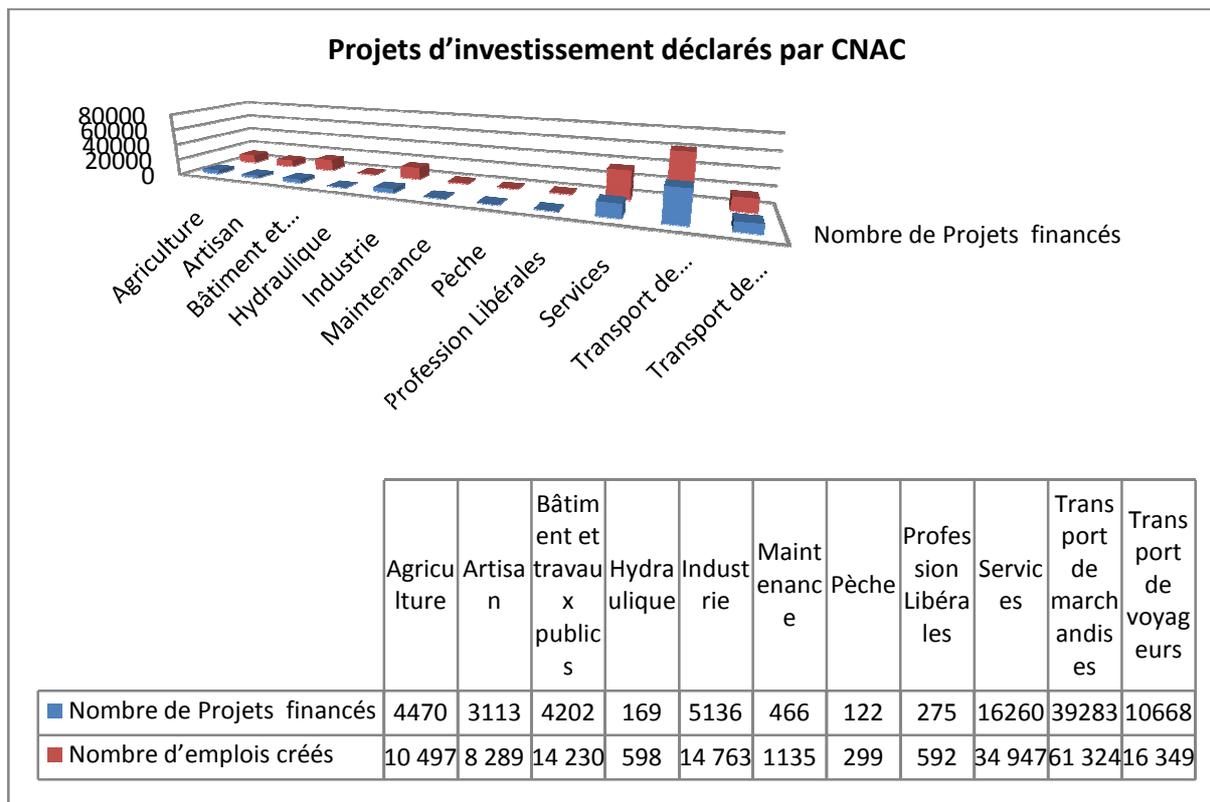
II-1-3- La Caisse Nationale d'Allocation Chômage (CNAC)

C'est une institution publique Créée en 1994⁸, elle avait pour vocation de diminuer ou d'amortir les effets sociaux consécutifs au licenciement massif des travailleurs salariés du secteur économique. La caisse vise des chômeurs de la tranche d'âge entre 35 et 50 ans, qui investissent dans des activités industrielles et/ou des services. Cette caisse assure également les tâches suivantes :

- Propose un crédit sans intérêt entre deux (02) et cinq(05) millions de Dinars.
- Accompagnement personnel aux porteurs de projets;
- Franchise de la TVA pour l'acquisition de biens d'équipement et de services entrant directement dans la réalisation de l'investissement.
- Exemption du droit de mutation à titre onéreux sur l'acquisition immobilière effectuée dans le cadre de la création de l'activité.
- Application du taux réduit de 5% en matière de droits de douane pour les biens d'équipements entrant directement dans la réalisation de l'investissement.

⁸ Décret exécutif n° 94-188 du 06juillert 1994 partant statut de caisse nationale d'assurance chômage, publier dans le journal officiel n°44.

Figure n°09 : Projets d'investissement déclarés par CNAC



Source : établie par nous même via les données du tableau N 09, l'annexe page N 07.

Le tableau ci-dessus, fait apparaître le rôle de dispositif CNAC dans le financement des projets (84 164 en 2013) et de l'emploi créé, dans les différents secteurs d'activités, le transport qui est en tête avec un taux qui dépasse 59% (49 951 nombre de projets nette entre le transport de marchandises et voyageurs) dont le nombre d'emplois généré est de 77 673, et qui représente 47,63% de total projets financés, suivi par le secteur de service avec une part de projet financé 19,31% et 34 947 d'emploi créés.

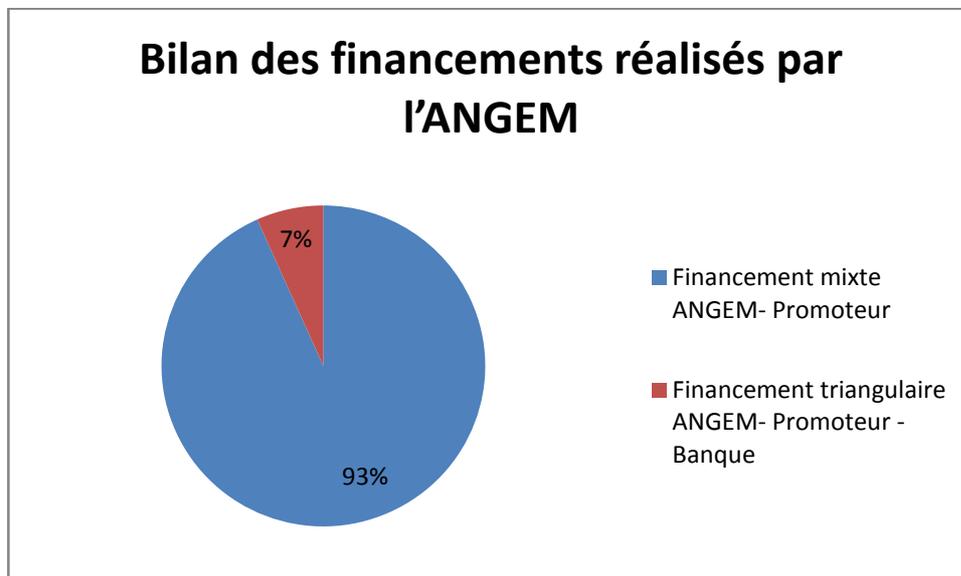
II-1-4- Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM)

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

L'ANGEM est destinée à garantir les prêts accordés par les banques et les institutions financières pour bénéficier de microcrédit (citoyens sans revenu et/ou de petits revenus instables et irréguliers, elle vise à leur intégration économique et sociale à travers la création

d'activités de production de biens et services, dont les montants de crédit varient entre 50 000 et 400 000 Dinars remboursables dans un délai de 12 à 60 mois⁹.

Figure n°10 : Projets d'investissement déclarés par L'ANGEM



Source : établie par nous même via les données du tableau N 10, l'annexe page 07.

La lecture du bilan de dispositif de l'ANGEM, nous montre qu'environ 504 962 projets sont financés durant l'année 2013, dont 93,20% ont la forme mixte et le reste avec l'intervention de la banque (financement triangulaire) et qui a participé à la création de 757 443 emplois.

II-1-5- Le Fonds de Garantie des Crédits (FGAC)

Le fonds revêt une importance particulière car sa mission principale est la facilitation d'accès aux crédits bancaires à moyen terme sous forme de garanties; Pour pouvoir bénéficier de cette garantie le projet doit être:

- Soit la création d'une nouvelle activité économique.
- Soit le développement et l'extension d'une activité économique existante.
- Soit le renouvellement des équipements de l'entreprise.

⁹ KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F). Op cité, P 244.

II-1-6- La Caisse de Garanties de Crédit d'investissement (CGCI)

Cette caisse a été créée par le décret présidentiel n° 04-134 du 19 Avril 2004. En plus, la garantie délivrée par le Fonds de Garantie des Crédits aux PME (FGAR), aux banques et aux établissements financiers pour couvrir les crédits d'investissements qu'ils accordent aux PME est assimilée à la garantie de l'Etat (art. 108 LFC 2009). Le niveau maximum de la garantie financière accordée par la caisse de garantie des PME est porté de 50 à 250 millions de DA (LFC 2009)⁶.

II-2- Les contraintes que subit le secteur PME/PMI en Algérie

Malgré les efforts consentis par les pouvoirs publics pour créer un environnement favorable à l'expansion de secteur des PME, les difficultés persistent toujours ce qui handicape leur création, leur expansion et leur développement. « L'environnement économique et social reste fortement marqué par une lourde bureaucratie sans cesse dénoncée par les acteurs économiques et sociaux. Les contraintes restent importantes et une faible partie des projets de création d'entreprise arrive à se concrétiser sur le terrain »¹⁰. De multiples contraintes peuvent être rencontrées, nous citerons parmi-elles :

II-2-1- Les contraintes liées au marché foncier :

La rareté du foncier³ met les porteurs de projets devant une double situation désorientant souvent leur décision de localisation : il s'agit de la cherté du foncier industriel et de la nature juridique des terrains, qui, en grande partie, font l'objet de propriété privée qui échappe totalement au contrôle de l'Etat. Ce dernier doit, en principe, jouer le rôle de régulateur en la matière, or : On assiste à un phénomène de spéculation foncière très importante, qui génère un décalage flagrant entre le prix du foncier public et celui du privé. Face à la surenchère du prix du foncier, les investisseurs privés ne trouvent aucun intérêt à se localiser notamment ceux dont les projets sont de petites tailles et avec des ressources financières limitées. En ce qui concerne sa nature juridique, il faut noter que la plupart des terres utilisables relèvent du domaine collectif généralement indivisible suivant le droit musulman, c'est-à-dire, qu'elles appartiennent à l'ensemble de la famille ou à un groupe de personnes, A défaut d'actes de propriétés, toutes actions de vente ou cession deviennent

⁶ YAICI F. (2013), « Les PME et l'emploi en Algérie une diversité de dispositifs d'appui pour quels résultats ? P 61.

¹⁰ AMARI. BENYAHIA Taib. DJEMANE Seguini .(2009) , « l'évolution du rôle des PME privés dans le développement économique en Algérie : synthèse macroéconomique » ; P 08.

difficiles. Les informations concernant le foncier se sont encore compliquées depuis la constitution de 1989, qui a ré institué la protection de la propriété privée et la loi portant orientation foncière. C'est ainsi, par exemple, que l'entreprise CEVITAL, spécialisée dans l'agro-alimentaire, s'est heurtée dans sa première démarche d'implantation au problème du foncier dans la Wilaya de Tizi-Ouzou et a désorienté son projet vers Bejaia¹¹.

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

-Inutilisation de la majorité des terrains viabilisés, car ils appartiennent soit à des sociétés publiques en faillite, soit à des propriétaires privés qui les conservent à des fins de spéculations. D'après une étude faite par l'agence nationale de l'aménagement territorial (ANAT)¹² en 2001, sur 4211 lots de terrains distribués pour le développement des zones industrielles, 3233 soit 76,77% sont non réglés juridiquement, ce qui a créé un vrai problème d'accès au financement auprès des banques qui exigent l'acte de propriété pour l'octroi de crédit.

-Le prix du mètre carré très variable et souvent trop élevé.

II-2-2- Les contraintes de financement

La plupart des chefs d'entreprises et autres opérateurs économiques interrogés relèvent que l'accès au financement et notamment de l'investissement initial connaît des handicaps. Plus précisément, ils considèrent que le financement de la phase de création est le maillon le plus vulnérable. En effet, «le taux d'échec dans le financement de la création d'entreprise est de l'ordre de 30 à 40%»selon les chiffres révélés par les institutions financières. D'ailleurs, comme le souligne F. Prakke: les diverses formes de financement sont comme «les maillons d'une chaîne», le plus faible déterminant la résistance de toute la chaîne. Les principales contraintes de financement recensées sont les suivantes:

- Le recours au financement informel
- La contrainte des besoins de financement et de leur évaluation;
- Les conditions d'accès à la source de financement;

¹¹ BOUZAR C. (2013), « Les PME/PMI en Algérie : Contraintes, Soutien étatique et impact sur l'emploi », professeur, Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, P 20.

- L'insuffisance du montant accordé par rapport à la taille du projet;
- Les lenteurs dans la décision d'octroi de crédit;
- La consistance de garantie.

II-2-3-Les contraintes liées au marché informel

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

- la non- facturation (achats, ventes et stocks...)
- l'évasion fiscale
- la non-déclaration des ressources humaines et financières.

II-2-4-Les contraintes liées au marché du travail

Celles qui touchent le marché du travail sont les suivantes¹³ :

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

II-2-5-Les contraintes d'ordre administratif¹⁴ :

Les contraintes administratives se traduisent généralement par:

- Le respect de règles formelles, l'excès de démarches et les dossiers exigés (le registre de commerce par la CNRC, l'autorisation d'exploitation par les services de la Wilaya, l'attestation d'hygiène, l'attestation d'éligibilité, l'attestation de conformité et autres). Les nombreuses procédures et surtout le manque de coordination entre les structures concernées poussent les promoteurs à détourner le projet de son objectif initial, le localiser dans d'autres territoires ou carrément l'abandonner.
- Les difficultés sont accentuées par le manque de transparence ou l'inexistence d'informations et de leur échange entre les partenaires respectifs intégrés dans le processus de

¹³ AMARI. BENYAHIA Taib. DJEMANE Seguni,(2009). Op cité, P. 07.

¹⁴NASROUN N. (2001), « dynamique entrepreneuriale et déterminants de la création des PME dans la w. Bejaia » ; Mémoire magister, P 88.



création d'entreprises: le promoteur, l'Ansej, l'Andi, la Cnac, l'Angem, le Trésor, la banque, la caisse ou le fonds de garantie...

- Par ailleurs, la logique de protection de l'environnement et la nécessité d'aménagement du territoire, se trouvent controversées par les attentes des entrepreneurs privés pour lesquels, les préoccupations de maximisation de profit l'emporte sur ces considérations. A titre d'exemple, les interventions des Pouvoirs Publics empêchent l'implantation de projets portant atteinte à l'environnement, voir la localisation d'unités industrielles à proximité de cours d'eau, d'ateliers de fabrication à coté des habitations...
- A ces différents obstacles, s'ajoute-le manque de culture et d'initiative industrielle et managériale chez les populations concernées. L'âge relativement jeune des promoteurs, leur manque d'expérience et de qualifications nécessaires (leurs rudiments de savoir sont très souvent acquis par apprentissage) limitent leurs interventions.

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

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

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

La PME privée représente 99,92% dans le total des Projets d'investissements, ce qui explique leur capacité à générer l'emploi ; et la richesse créée par ces PME est supérieur à celle créée par les entreprises publiques ; et la présence de la très petite entreprise (TPE) est largement prédominante, soit 97,73% ; sur les différents secteurs d'activités essentielles, sur lesquelles s'appuie la PME algérienne, la plus grande part, en matière d'investissement, est

destinée au secteur de service, avec une part de 49,20% dans le total des PME privées, et au secteur de l'agriculture avec 31,99% dans le total des PME pour les entreprises publiques.

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

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

Chapitre III

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

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

I. méthodologie de la recherche

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

I-1- Présentation de la wilaya

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

I-1-1- la situation géographique et administrative

La wilaya de Bejaia est issue du découpage administratif de 1974, avec dix neuf daïras et cinquante deux communes. Bejaia se situe au nord-est du pays s'ouvrant sur la mer méditerranéenne avec une façade maritime de 120 Km, elle s'étend sur une superficie totale de 3 223,50 Km². Elle est délimitée par :

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

I-1-2- Population et emploi

Le nombre de La population de la wilaya de Bejaia issue des résultats préliminaires du recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) d'avril 2009 est estimé à 924279 habitants. Elle a atteint 953 050 individus à la fin de l'année 2014 soit une densité de 295 habitants/Km².

Tableau n° 04 : Evolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987 à 2014

Années	1987	1998	2008	2009	2014
Nombres de la Population	699 148	856 840	912 580	924 279	953 050

Source : RGPH (2014).

Le nombre de la population de la wilaya de Béjaia issue des résultats préliminaires du recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) d'avril 1987 est estimé à 699 148 habitants. Elle a atteint 953 050 individus à la fin de l'année 2014.

Tableau n° 05: Situation de l'emploi dans la wilaya

Désignation	Données arrêtées au début 2015
Population active	312 330
Taux d'activité	82,44%
Population occupée	280394
Taux de chômage	10,22%

Source : DPAT de Bejaia, annuaire statistiques 2015.

La population active au début de 2015 est d'environ 312 330 personnes représentant ainsi 82 ,44 % de la population totale de la wilaya. La population occupée quant à elle, est de l'ordre de 280 394 individus (en tenant compte des personnes insuffisamment occupées dans le secteur informel).

Le taux de chômage se situerait de 10,22%. Quoiqu'il en soit, la population inoccupée demeure importante, notamment pour les catégories d'âge de moins de 40 ans, les diplômés et surtout celles des zones de montagnes et les zones rurales en général.

I-2- Le secteur des PME dans la wilaya de Bejaia

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

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

Le nombre total de PME dans la wilaya de Bejaia arrêté au 31 Décembre 2015 déclaré par la caisse nationale des assurances sociales (CNAS), s'élève à 21 067 PME contre 18 970 enregistrées à la fin du trimestre précédant.

Les PME opérationnelles sur le territoire de la wilaya emploient, selon le même fichier, un effectif total de **59 313** emplois déclarés, sans tenir compte des employeurs déclarés auprès de la Caisse Nationale des Non Salariés (CASNOS).

A la fin du 4^{ème} trimestre 2015, la population globale des PME s'élève à 59 313 entités, tous statuts confondus, employant 21 067 salariés. Plus de 99,81 % de cet ensemble d'entités sont constituées d'entreprises privées (voir tableau n° 06).

Tableau n° 06 : Données statistiques sur la population des PME et de l'emploi

Nature des PME	Nombre des PME	%	Emplois	%
PME privées	21 026	99,81	56 849	95,84
PME publiques	41	0,19	2 464	4,16
Total	21 067	100	59 313	100

Sources : Exploitation du fichier CNAS 2015.

Il est à signaler, que les PME publiques ne représentent qu'une infime partie de la sphère des PME dans la wilaya de Bejaia, soit 41 PME équivalent à un taux de 0,19%, et avec un taux d'emploi de 4,16%. Le secteur privé représente le quasi totalité de nombre d'emplois et de PME.

I-2-2- Évolution de la population de la PME dans la wilaya

Nous présenterons dans le tableau ci-dessous l'évolution des PME et des emplois durant les années 2014 et 2015.

Tableau n° 07 : Évolution des PME et de l'emploi entre 2014 et 2015

Inscription	Nombre en 2014	Nombre en 2015	Évolution en nombre	Évolution en %
PME	18 970	21 067	2097	11,05
Emplois	55 615	59 313	3699	06,64

Source : Bulletin de la PME et de l'artisanat dans la wilaya de Bejaia 2015

On constate une évolution positive des PME entre 2014 et 2015, soit une augmentation de 11 ,05%. C'est-à-dire Il y avait une création de 2097 nouvelles PME. En Ce qui concerne le nombre d'emploi crée par les PME, on observe une évolution de 3699 entre les périodes 2014 et 2015.

I-2-3- Répartition des PME par secteurs d'activité regroupés

Tableau n°08 : PME privées par secteur d'activité

N°	Commune	2014	2015	Part en%	Évolution
01	Agriculture et pêche	407	446	2%	09,58
02	Services liés aux industries	03	04	0,02%	/
03	BTPH	4 511	5 020	24%	11,28
04	Industries	2 610	2 938	14%	12,56
05	Services	11 398	12 618	60%	10,70
TOTAL		18 929	21 026	100%	11,07

Source : Établi par nos soins à partir du fichier de la CNAS et celui de la direction des PME de la wilaya.

Le tableau montre que le secteur des services a le plus grand nombre de PME, soit un taux de 60% du total des PME. Suivi par le secteur des bâtiments et travaux publics avec 24%. Le secteur de l'industrie représente 14% des PME, et une faible concentration dans le secteur de l'agriculture et pêche avec 2% et le secteur des services lié aux industries avec un taux de 0,02%. Et le secteur BTPH et industrie représentent une évolution remarquable durant l'année 2015, respectivement soit un taux de 11,28% et de 12 ,56%.

I-2-4- Répartition des PME par tranche d'effectif

Tableau n°09 : Mouvements des PME privées par tranches d'effectif

Secteurs d'activités	PME de 1 à 9 salariés	PME de 10 à 49 salariés	PME de 50 à 250 salariés	Nombre de PME
Services	12 209	359	50	12 618
En %	96,76	2,85	0,40	
BTPH	4 705	266	49	5 020
En %	93,73	5,30	0,98	
Industries	2 750	149	40	2 938
En %	94%	5	1	
Agriculture et pêche	378	67	01	446
En %	84,75	15,02	0,22	
Services liés aux industries	02	02	00	04
En %	0,5	0,5	00	
Total	20 044	843	140	21 026
En %	95,33	4	1	

Source : Direction de la PME et de l'artisanat, (w) de Bejaia, au 31/12/2015

L'analyse de la répartition par tranche d'effectif des PME dans la wilaya, montre que ces dernières sont majoritairement des entreprises privées, dont la très petite entreprise représente la majorité de la PME avec 20 044 unités représentant 95,33%. Alors que la petite entreprise et la moyenne entreprise représentent respectivement 4% et 0,84%. Le tableau suivant récapitule ces données.

A la fin du 4^{ème} trimestre de 2015, il a été enregistré un Total de 21 026 PME. Elles sont constituées de 95,33% d'entités de très petites entreprises qui ne dépassent pas 9 salariés. La création de véritables moyennes entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 Salariés est assez faible, seuls 140 entreprises relèvent en fait de cette catégorie dont 49 actives dans le secteur de BTPH.

Au niveau du secteur industriel, on observe la création de 2 938 entreprises dont 140 ont un effectif de plus de 10 Salariés et seules 40 entités ont un effectif supérieur à 50 employés.

I-2-5- Évolution des PME pendant les six dernières années.

Le tableau N° 10 représente l'évolution des PME privées et publiques durant les six dernières années.

Tableau n°10 : l'évolution des PME privées et publiques.

Nature PME	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PME privées	11 418	12 463	13 433	15 000	17 164	18 931	21 026
PME Publiques	41	41	41	41	41	41	41
Total	11 459	12 504	13 474	15 041	17 205	18 972	21 067

Source : Direction de la PME et de l'artisanat, (w) de Bejaia, au 31/12/2015

Nous constatons que le nombre des PME publiques est stable durant les six dernières années par contre me nombre des entreprises du secteur privés était doublé

I-2-6 Évolution des PME privées par commune :

Tableau n° 11 : Implantation territoriale des PME

N°	Commune	2014	2015	Part en %	Évolution
01	BEJAIA	6246	6 869	32,67%	09,78
02	AKBOU	1736	1 950	9,27%	12,32
03	TAZMALT	750	851	4,05%	13,46
04	EL KSEUR	732	816	3,88%	11,48
05	TIMZRIT	565	625	2,97%	10,61
06	KHERRATA	548	610	2,90%	11,31
07	AMIZOUR	515	586	2,79%	13,79
08	SIDI AICH	523	580	2,76%	10,90
09	SOUK EL TENINE	429	459	2,18%	7
10	AOKAS	408	455	2,16%	11,52
11	OUED GHIR	400	448	2,13%	12
12	SEDDOUK	389	444	2,11%	14,14
13	IFRI OUZLEGUEN	356	399	1,90%	12,08
S/Total		10 868	12 384	71,78%	13,94
TOTAL		18 929	21 026	100%	11,08

Source : Direction de la PME et de l'artisanat, (w) de Bejaia 2015.

La localisation des PME privées se concentrent dans la commune de Bejaia avec 6 869 PME. Ce qui présente un taux de 32,66% du nombre total des PME qui est de 21 026 PME. La commune d'Akbou se situe en deuxième position avec 1 950 PME, soit un taux

de 9,27%. En troisième position, il y a la commune de Tazmalt avec un taux 4,05% du total.

I-3-L'enquête : objectif et méthodologie.

1-3-1- Objectifs principaux de l'enquête

Les PME sont une réalité incontournable, et le rythme de leur création dans la wilaya de Bejaia reste élevé, elles occupent une place stratégique par leur nombre qui atteint 21 067 unités à la fin de 2015. Par conséquent les pouvoirs publics essaient de mettre au point des mesures incitatives favorables au marché pour engendrer la productivité future et faisant en sorte qu'elles continuent de jouer un rôle créateur dynamique d'emploi.

De ce fait, notre présente enquête vise essentiellement à :

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

Pour répondre aux questions posées, nous avons mené une enquête en deux étapes: la première consiste seulement dans le dépôt d'un questionnaire et une prise de contact avec le responsable de l'entreprise, qui est en général son propriétaire. Le but étant de lui expliquer et de le convaincre de notre objet de recherche.

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

I-3-2- Les difficultés rencontrées

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

- Le non disponibilité des chefs des entreprises dans la plupart des cas et personne d'autre ne peut oser prendre l'initiative.
- L'attitude des chefs des entreprises vis-à-vis de l'enquête en général.
- Le non réponse pour certaines questions (la confidentialité des informations).

- Le problème de transport (obliger de se déplacer plusieurs fois) et le manque de moyens c'est une perte de temps considérable.
- Le manque de confiance de certains enquêtés, car ils évitent de répondre malgré qu'on leur a assuré l'anonymat de leurs réponses.
- Nous avons perdus quelques questionnaires, du fait que nous avons distribué (60) soixante et on a récupéré que (36) Trente six, et on a même été confronté à des situations où les questionnaires contiennent des non réponses à certaines questions.

I-3-3- Le contenu de questionnaire

Le questionnaire est l'instrument le plus simple et le plus adéquat pour la réalisation d'une enquête de terrain. En effet, Celui-ci permet une bonne confrontation de l'enquêteur à la réalité du terrain. C'est pour ces raisons que nous avons opté pour une enquête, par ce moyen. Notre questionnaire contient 14 questions réparties en trois volets :

- **Volet 1: Identification de l'entreprise :** le but de ce premier volet vise à faire ressortir les caractéristiques générales des entreprises enquêtées telles que : la date de création de l'entreprise, son raison social, sa forme juridique et sa nature d'activité.
- **Volet 2: La taille et l'activité de l'entreprise :** dans ce volet, l'objectif des questions posées ont trait aux résultats quantitatifs de l'entreprise comme : le chiffre d'affaires, le nombre de salariés, leurs évolutions, les dimensions des PME, leur dynamique ainsi que les perspectives de croissance des secteurs d'activités.
- **Volet 3: Ressources humaines :** ce volet s'intéresse à la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelles, leur niveau de qualification, méthodes et contraintes de recrutements.

I-3-4-Échantillon étudié

L'échantillonnage est une opération qui se résume à sélectionner une partie représentative de la grande population qu'on souhaite étudier. Dans notre cas on a choisi de distribuer d'une manière raisonnée les questionnaires, et ceci dans le but d'essayer de couvrir l'ensemble des secteurs d'activité dans la wilaya de Bejaia.

Notre échantillon se compose de 60 entreprises. Nous n'avons pu récupérer que 36 questionnaires, mais seulement 25 sont exploitables, ce qui représente un taux de 41,66%. Le

reste a fait soit, l'objet de non réponse (soit 24 questionnaires) ou bien mal remplis (11 questionnaires) chose qui nous oblige à les éliminer, vu le manque de leur crédibilité.

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

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

Questionnaires	Nombres	Références	Pourcentage
			%
Récupérés		36	60
Non récupérés		24	40
Distribués		60	100

Source : Établi par nos même à partir les entreprises enquêtées.2016

Tableau n° 13 : la taille de l'échantillon étudié :

Questionnaires	Nombres	Références	Pourcentage
			%
Exploitable		25	69,44
Non exploitable		11	30,56
Total		36	100

Source : Établi par nos même à partir les entreprises enquêtées.2016

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

I-4- Présentation et caractéristiques des entreprises enquêtées

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

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

Notre échantillon comprend 25 entreprises opérantes dans les différentes branches d'activité existantes au niveau de la wilaya de Bejaia comme l'industrie, bâtiment et travaux publics et les services. Les entreprises enquêtées, comme le montre le tableau n°11 Couvrent presque les différents secteurs d'activités existants.

Tableau n° 14 : La répartition des entreprises selon le secteur d'activité

Nature de l'activité	Nombre d'entreprise	%
Industries agroalimentaires	5	41,66
Industries manufacturières	4	33,33
Matériaux de construction	3	25
Total industrie	12	48
Bâtiment et travaux publics	6	24
Services	7	28
Total	25	100

Source : Résultat de notre enquête .2016

La plus grande fréquence revient au secteur de l'industrie soit 48% des entreprises enquêtées, suivi du secteur de services avec 28%.

I-4-2- Répartition des entreprises enquêtées selon la forme juridique

Le tableau ci-dessous, nous donne la répartition des entreprises ayant répondues au questionnaire selon leurs formes juridiques.

Tableau n°15 : La répartition des entreprises enquêtées selon la forme juridique

Forme juridique	Fréquence	%
SARL	8	32
EURL/entreprise individuelle	6	24
SNC	5	20
SPA	2	8
SA	2	8
EPE	2	8
Total	25	100

Source : Résultat de notre enquête .2016

Le tableau n°15, illustre que la plupart des entreprises enquêtées sont des SARL (soit 32%). Les entrepreneurs optent pour cette forme en raison du capital relativement faible qu'elle nécessite. Ainsi, en cas de faillite, les risques sont limités uniquement au rapport de chaque associé au capital social de la société. La forme juridique EURL/entreprise individuelle concerne 24% des entreprises enquêtées, c'est la forme la plus facile d'entrer dans les affaires en créant les micro-entreprises. Suivi par la forme SNC avec un taux de 20%. Les SPA, SA, et les EPE représentent un taux faible de 8%.

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

Le tableau ci-dessous, nous donne la répartition des entreprises ayant répondues au questionnaire selon leurs tranches d'effectif

Tableau n° 16 : Répartition des entreprises enquêtées par tranches d'effectifs (la taille)

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

Source : Résultat de notre enquête 2016.

Notre échantillon est constitué d'entreprises classées dans la catégorie de micro-entreprise, comprenant entre 1et 9 employés et de petites entreprises de 10 à 49 employés soit 36% et 40% respectivement. Ainsi la catégorie des moyennes entreprises est représentée par 6 unités avec 24%. Les résultats sont récapitulés dans le tableau n°17.

I-4-4- La localisation des entreprises enquêtées

Tableau n°17: Répartition des entreprises enquêtées par commune

Commune	Fréquence	%
Bejaia	9	36
El-Kseur	2	8
Akbou	2	8
Tazmalt	3	12
Oued-Ghir	1	4
Sidi Aiche	1	4
Tala Hamza	1	4
Beni maouche	3	12
Seddouk	3	12
Total	25	100

Source : Résultat de notre enquête 2016

D'après le tableau N°16 la majorité des entreprises enquêtées se concentre dans la commune de Bejaia (36%) qui dispose relativement de plus de commodités. La ville, étant couverte par les infrastructures et réseaux d'utilités nécessaires, comporte un nombre important d'entreprises. En effet, la commune de Bejaia constitue un grand pôle d'attractivité pour les investisseurs privés. La commune dispose d'avantages économiques

comparativement aux autres villes de la wilaya, suivie de la commune Tazmalt et Beni maouche.

II-Analyse et interprétation des résultats

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

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

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

La taille de l'entreprise se détermine par le chiffre d'affaires annuel réalisé par l'entreprise et le nombre de salariés déclarés

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

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

II-1-1- Répartition des PME enquêtées par tranche d'effectif et par nature d'activité en 2016

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

Tableau n°18: Répartition des PME enquêtées par nature d'activités et type de PME 2016

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

Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2015/2016.

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

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

II-1-2- Répartition des entreprises selon la taille et le nombre d'emplois créés

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

Tableau n°19 : Répartition des entreprises enquêtées en fonction de chiffre d'affaires réalisé (2013-2015).

Chiffre d'affaires annuel en DA	Nombre d'entreprises		
	2013	2014	2015
Moins de 20 Millions	9	10	10
Moins de 200 Millions	5	7	10
200 Millions à 2 Milliards	6	5	5
Total	20	22	25

Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2015/2016.

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

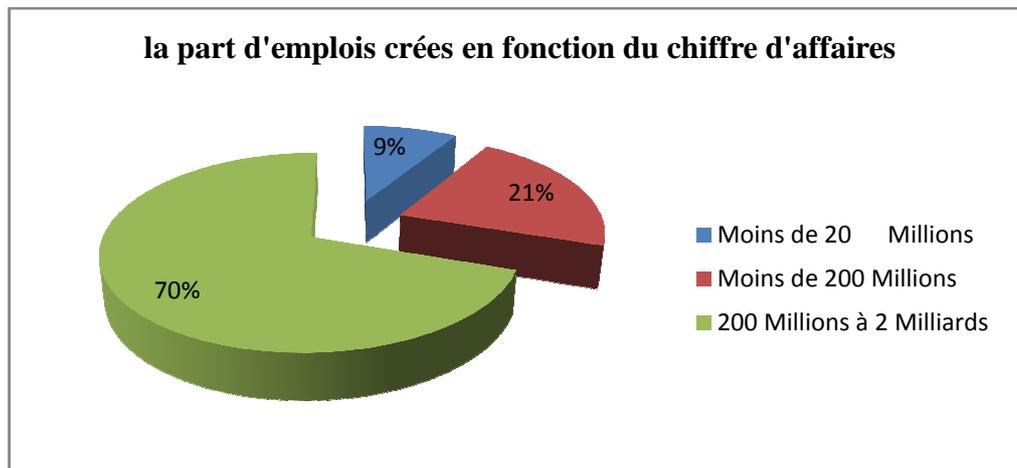
Tableau n°20 : Répartition d'emplois créés en fonction de chiffre d'affaires réalisés.

Chiffre d'affaires annuel en DA	Nombre d'emplois créés		
	2013	2014	2015
Moins de 20 Millions	45	43	38
Moins de 200 Millions	46	58	94
200 Millions à 2 Milliards	268	287	304
Total	359	388	436

Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2015/2016.

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

Figure n°11 : La part d'emplois déclaré selon le chiffre d'affaires réalisé dans en 2015.



Source : Établi par nos soins à partir les résultats d'enquête 2015/2016.

La Figure N°11 ci-dessus montre la part d'emplois créé selon le chiffre d'affaires réalisé dans l'année 2015. On peut dire que ce dernier critère de mesure de la taille d'entreprise est un facteur déterminant de la création d'emplois.

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

L'élément suivant porte sur l'analyse et le rôle des entreprises enquêtées dans la création d'emplois. Et le tableau suivant illustre l'évolution d'emplois réalisés durant la période 2011-2015 ainsi que la part d'emplois recouvrer chaque secteur.

Tableau n°21 : La contribution de chaque secteur à la création d'emplois dans les PME enquêtées

Années		Services	Industries	BTPH	Total
2011	Emploi	24	200	51	274
	%	8,59	72,94	18,47	100
2012	Emploi	26	180	80	286
	%	9,24	62,65	28,11	100
2013	Emploi	38	235	86	359
	%	10,58	65,32	24,10	100
2014	Emploi	42	271	76	388
	%	10,69	69,71	19,60	100
2015	Emploi	53	298	84	436
	%	12,28	68,54	19,18	100

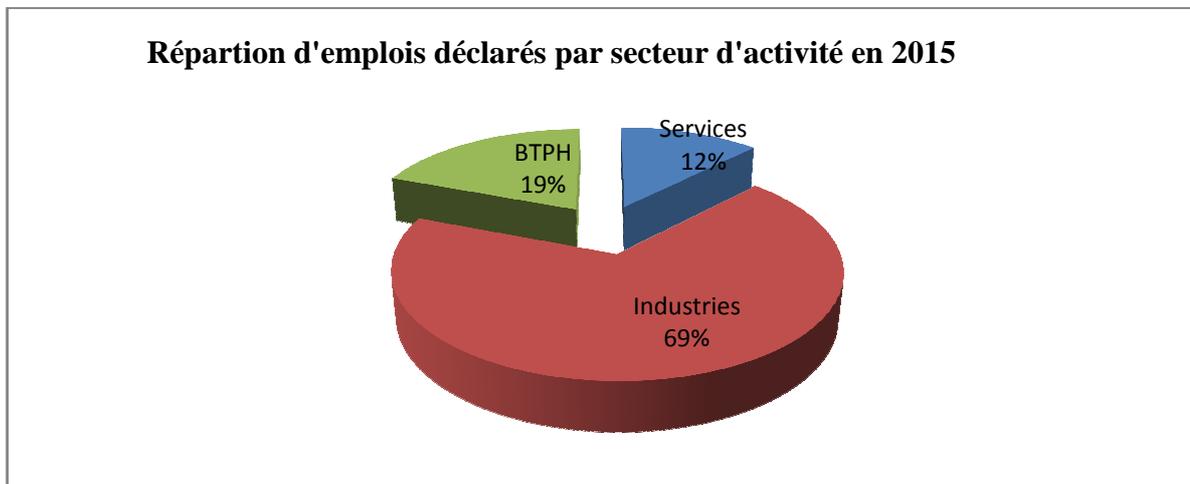
Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2015/2016

Nous constatons une progression d'emplois réalisées par les entreprises enquêtées, il passe de 274 employés en 2011 à 436 en 2015. Le secteur le plus dynamique est celui de l'industrie, et après avoir enregistré la part de 72,94% comme plafond en 2011, il a régressé dans les années suivantes, mais les parts sont toujours élevées et elles fluctuent entre les 62% et 69%, cette baisse s'explique par l'ouverture de commerce extérieur, la concurrence et le changement technologique qui a remplacé le capital humain par la machine.

Le secteur qui suit est celui de BTPH avec des parts qui dépassent les 18% de total d'emplois générés par les PME, et atteint 28% en 2012. Mais cela n'a pas duré puisqu'il affiche une baisse en 2015, à cause de la baisse d'activité, et qui oblige les chefs d'entreprises aux licenciements des travailleurs et le non renouvellements des contrats pour les autres.

Le schéma suivant montre les parts et les écarts d'emplois entre les secteurs

Figure n°12 : Répartition d'emplois déclarés par secteur d'activité



Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2015/2016.

II-1-4- Répartition et évolution de l'emploi par type des PME

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

Tableau n°22: Répartition et évolution d'emplois par type des PME.

Années	2011	2012	2013	2014	2015
Emplois créés par PME					
Très petites	17	13	20	25	27
Taux création %	/	-23,52	53,84	22,5	10,20
Petites	50	68	80	77	80
Taux création %	/	33,66	17,77	-3,77	3,26
Moyennes	206	206	270	287	330
Taux création %	/	/	30,82	6,49	14,18
Total des PME	274	287	359	388	436
Taux création %	/	4,75	25,30	8,07	12,24

Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2015/2016.

On constate à travers le tableau n°22, une évolution remarquable d'emplois déclarés par les entreprises enquêtées d'une année à l'autre durant toute la période d'étude. En 2013, le taux de création d'emplois par ces entreprises atteint 25,30%, cela s'explique par la création

de nouvelles PME durant cette année, qui ont contribué à leur tour à la création de 149 nouveaux postes. Par contre les taux négatifs affichés par la très petite (-23,52%) et la petite entreprise (-3,77%) respectivement en 2012 et 2014 peuvent s'expliquer comme suit : Le premier est dû au changement de dimension de la micro-entreprise à la petite entreprise, ce qui permet d'observer de ce fait un taux élevé réalisé par la petite entreprise qui atteint (33,66%) dans la même année. Alors que le deuxième taux peut s'expliquer par la baisse des activités dans le secteur de BTPH et licenciement des ouvriers comme nous l'avons cité précédemment.

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

- Une nuance relation existe entre le montant du chiffre d'affaires et le nombre d'emploi.
- La dimension d'entreprise et sa dynamique à la création d'emploi.
- Par les résultats obtenus nous pouvons confirmer que la taille de l'entreprise est un facteur explicatif de la dynamique et de la création d'emploi.

II-2- L'inadéquation formation/emploi comme frein aux recrutements des PME

Pour pouvoir construire une image assez nette des contraintes de recrutement que rencontrent les PME enquêtées, nous avons consacré toute une partie de notre questionnaire au recueil d'information propre sur la structure et les catégories du personnel, les contraintes de recrutement, et aux spécificités de ces PME.

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

L'analyse des résultats de l'enquête fait sortir que 48% des PME ont répondu pour la faible qualification des postulants, 36% pour l'inadéquation formation/emploi des demandeurs d'emploi c'est-à-dire que 84% pour les deux contraintes et les autres représentent 20% seulement du total. Le tableau suivant résume bien leurs avis, vis-à-vis les contraintes qui leurs ont été proposés.

Tableau n°23 : Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement

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

Source : Établi par nos soins à partir les résultats d'enquête 2016

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

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

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

Tableau n° 24 : Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement par secteur d'activité

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

Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2016

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

II-2-3-Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutements par tranche d'effectifs

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

Tableau n° 25: Répartition des contraintes de recrutement par tranche d'effectifs

contraintes Taille	Inadéquation Formation /emploi		Faible qualification	
	Fréquence	%	Fréquence	%
[1 - 9]	1	11,11	2	16,16
[10 - 49]	3	33,33	4	33,33
[50 - 250]	5	55,55	6	50
Total	9	100%	12	100%

Source : les données de l'enquête 2015/2016

Les freins aux recrutements des PME dans notre région d'étude augmentent avec la taille de l'entreprise. En effet plus l'effectif de l'entreprise augmente, plus les contraintes seront considérables, ce qu'on peut voir d'ailleurs sur le tableau ci-dessus est que les entreprises enquêtées dont l'effectif dépasse cinquante ont le taux de contraintes aux recrutements le plus élevé Ce que nous retenons ici c'est qu'il existe des PME de différentes tailles qui sont intéressées par des demandeurs d'emploi qui sont qualifiés et formés dans des domaines précis.

II-2-3-1-Répartition de personnels selon le niveau de qualification

Le tableau ci-dessous explique l'évolution à la hausse des emplois créés par les PME enquêtés de l'année 2011 jusqu'à l'année 2015.

Tableau n° 26 : Répartition de personnels selon le niveau de qualification

	2011	2012	2013	2014	2015
Ingénieur /technicien	11	12	14	15	24
Licence science sociale	05	05	10	13	15
Diplôme de la formation professionnelle	95	46	54	60	79
Main d'œuvre sans qualification	105	224	280	300	318
Total	274	286	359	388	436

Source : Établi par nos soins à partir des résultats d'enquête 2015/2016

Cette évolution de l'emploi est répartie selon le niveau de qualification de sorte que le nombre des ingénieurs /techniciens, de licenciés en sciences sociales, de main d'œuvre sans qualification sont presque triplés. Le tableau ci-dessus montre cette dynamique, sauf que la catégorie des diplômés de la formation professionnelle a connu une baisse. Cette catégorie une fois qu'elle acquit une expérience elle quitte leurs postes pour créer leurs propres entreprises dans le cadre des différents dispositifs tels que l'ANSEJ, l'ANDI, l'ANGEM, CNAC ...

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

La lecture du tableau n° 27 montre que les secteurs d'activité, dans lesquelles exercent les PME enquêtées, ils emploient tous les niveaux de qualification, mais avec une pointe dans la catégorie des employés sans qualification dans les secteurs BTP et de l'industrie soit 45,19% et 44,88% du total des emplois à l'exception du secteur des services qui est dominé par les employés issus de la formation professionnelle et des licenciés en sciences sociales avec 18,35% et 33,33% du total des catégories.

Tableau n°27: Répartition de personnels selon le niveau de qualification par secteur d'activité

		Industrie	Services	BTP	Total
Ingénieure /technicien	Nbr	12	3	11	24
	%	47,91	6,25	45,83	100%
Licence sciences sociales	Nbr	09	05	1	15
	%	60	33,33	6,66	100%
Formation professionnelle	Nbr	46	15	18	79
	%	58,22	18,35	23,43	100%
Main d'œuvre sans qualification	Nbr	143	32	142	317
	%	45,19	9,92	44,88	100%

Source : les données de l'enquête 2015/2016

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

II-2-5 Impression des dirigeants de PME sur les principaux obstacles au développement de leurs entreprises

Le Tableau suivant nous éclaire sur les obstacles au développement local des PME

Tableau n°28: Impression des dirigeants de PME sur les principaux obstacles au développement de leurs entreprises

les principaux obstacles	Nombre de PME	%
La bureaucratie	3	12
Le niveau d'impôt	5	20
L'instabilité de la demande	4	16
La volatilité des prix des matières premières	4	16
Trouver la main-d'œuvre qualifiée	1	4
Obtenir le financement	8	32
Autre obstacles	0	/
Total	25	100

Source : les données de l'enquête 2015/2016

D'après le tableau n°28 nous constatons que 32% des entreprises jugent que l'obtention de financement est l'obstacle principal au développement des PME, et 20% des entreprises jugent que le niveau d'impôt aussi présente un obstacle au développement des PME, par contre 16% des entreprises jugent aussi que le véritable obstacle c'est l'instabilité des prix et la demande.

II-2-5-1 Les contraintes rencontrées par les entreprises aidées par L'État

Le tableau ci-dessous résume les réponses des chefs d'entreprises

Tableau n°29: Les contraintes rencontrées par les entreprises aidées par L'État

Contraintes des entreprises	Nombre de PME
Le Foncier	9
La Localisation géographique	4
Le Marché informel	12
Total	25

Source : Établi par nos soins à partir les résultats d'enquête 2016

Le tableau n°29 montre que le marché informel est le plus grand handicap pour les entreprises de la wilaya de Bejaïa. En effet, douze entreprises sur vingt cinq ont déclaré que le marché informel reste la contrainte principale. Concernant les neuf d'autres entreprises, leurs contraintes majeur est le foncier. Pour les quatre d'autres entreprises jugent que leurs contraintes rencontrées est la localisation géographique.

Il existe de nombreuses aides financières pour les créateurs d'entreprises, pouvant être octroyées par l'État, les collectivités locales, la région ou le département. Ces aides sont attribuées aussi bien en fonction du projet, que du secteur d'activité, du lieu d'implantation, du statut du créateur au moment de la demande de subvention, ou des investissements à réaliser.

L'État peut jouer un rôle prépondérant dans la réussite de lancement d'une entreprise, grâce aux aides et aux subventions qu'il alloue.

L'État apporte également son aide aux projets innovants, en vue d'encourager l'émergence et le financement de ce type de projets. Dans cette optique, l'organisme OSEO attribue des aides, à la fois financières et non financières, aux projets innovants (dont le caractère innovant porte sur des produits, des services, ou sur des procédés).

En conclusion l'État doit prendre au sérieux ce problème pour palier à ces obstacles, car la PME tire sa force de son environnement. C'est-à-dire qu'il faut l'attacher avec des

universités, des centres de formation professionnelle, des laboratoires de recherche qui assurent une partie de recherche

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

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

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

En outre les obstacles auxquels sont souvent confrontés les PME en développement rendent difficile voire très délicate leur croissance. Parmi ces obstacles, les problèmes de compétences, de qualification et d'inadéquation de la demande et de l'offre de travail, le marché informel et le problème de foncier.

Conclusion générale

Conclusion générale

Après plus de trois décennies d'une économie planifiée influencée par l'expérience soviétique où l'intervention de l'État dans la sphère économique est dominante, l'Algérie s'engage dans une nouvelle forme économique basée sur l'initiative privée. Cette nouvelle stratégie qui se base sur la réhabilitation et l'encouragement du secteur privé constitue l'axe principal de la nouvelle politique économique adoptée à partir des années 1990. Cette mutation de l'économie algérienne a entraîné une avance considérable par rapport aux années précédente. Mais cette dynamique reste relativement faible.

La PME joue un rôle important dans la résorption du chômage à travers sa capacité à créer de l'emploi. Cette capacité résulte en fait de la dynamique du secteur de PME à travers le mécanisme créateur destructeur qui fait continuellement apparaître de nouvelles PME plus dynamiques et qui aboutit à une création nette de plus en plus importante de richesse et d'emploi. Ce n'est donc pas la PME prise individuellement qui explique sa capacité à dynamiser l'économie nationale, mais c'est la PME en tant que secteur ; autrement dit, il existe une sorte de l'effet de synergie entre les PME lorsqu'elles constituent un secteur qui couvre les faiblesses des PME individuelles et qui leur donne la belle image dont elles jouissent actuellement. Ceci étant, la PME offre aux pouvoirs publics un instrument efficace pour l'atteinte de nombreux objectifs à caractères socioéconomiques, notamment celui de la lutte contre le chômage.

En effet, les PME privées regroupent la majorité des entreprises en Algérie avec un taux égal à 99,92 % en 2013. Cependant, un déséquilibre est enregistré au niveau de la répartition spatiale (régionale) où on trouve la majorité des PME se concentrent dans la région du nord. De plus la wilaya de Bejaia occupe la quatrième place au niveau national en termes de présence et de création d'entreprise. Le nombre total de PME existantes sur le territoire de la wilaya à 21 067. La majorité de ces PME, soit un **taux** de 99,80%, relève du domaine privé, alors qu'un taux de 0,20% seulement est du domaine public¹.

¹ KADI M. (2013), Relation Entre PME et Emploi en Algérie : Quelle Réalité. P 12.

Conclusion générale

Sur le plan pratique, l'ensemble des résultats s'articule autour des points suivant :

- Comme toutes les autres PME du monde en général et national en particulier, les PME au niveau de la wilaya de Bejaia sont dans la grande partie des PME SARL et EURL à statut juridiques variés et exercent divers secteur d'activités dominé par l'agroalimentaire, BTPH et les services.
- La dominance des TPE dans le tissu des entreprises en Algérie et leurs capacités à créer de l'emploi.
- Taille d'entreprise est un facteur déterminant de création d'emploi et de la création de la richesse.
- Les facteurs qui contribuent à la création d'emploi dépendent de la taille de l'entreprise et du chiffre d'affaires.
- L'informel apparait comme un des paramètres caractérisant les PME.
- Difficulté d'accès des PME aux crédits bancaires.
- Les taux d'intérêt sont élevés.
- La majorité des obstacles aux recrutements soulevés dans notre échantillon sont l'inadéquation formation/emploi et la faible qualification.

De manière générale, on peut déduire que les PME Algériennes ont contribué à réaliser certains objectifs de façon partielle : création d'emplois, création de la richesse et la résorption du chômage, répondre aux besoins de certains secteurs (ex : BTP), mais elles sont loin d'arriver aux objectifs dits stratégiques ex : maintenir un certain niveau de compétitivité face à la concurrence internationale, assurer des revenus aux balances de paiement hors hydrocarbures, ce qui nécessite plus d'efforts et de soutien à ce niveau.

A ce titre, pour une meilleure efficacité dans la création des PME privées/publiques, les banques doivent privilégier une approche de partenariat et de concertation avec les promoteurs. Des mesures doivent être prises en faveur de l'accompagnement des porteurs de projets, qui pourraient débrider les initiatives, afin de stimuler la croissance de ce secteur et contribuer à sortir l'économie de sa dépendance la rente pétrolière. L'encouragement de la PME englobe toutes les entreprises qu'elles soient publiques ou privées, par ailleurs il faut les

Conclusion générale

orienter vers la réalisation de la relance économique et le renforcement des capacités de création et de valorisation du capital humain.

Questionnaire

I- Information d'entreprise

- Nom et Raison social
- Localisation.....
- Date de création d'entreprise
- Forme juridique :
 - Privée
 - Publique
- Branche d'activité :
 - Industrie
 - Tourisme
 - commerciale
 - BPTH

II -Taille et activité d'entreprise

- Evolution de chiffre d'affaire 2010-2015

année	2011	2012	2013	2014	2015
Chiffre d'affaire					

- Evolution en termes d'effectif 2010-2015

année	2011	2012	2013	2014	2015
Chiffre Effectif					

- Démentions de l'entreprise

Taille	Très petit [1-9]	Petit entreprise [10 – 49]	Moyenne entreprise [50 – 250]
Effectifs			

III - Contraintes de ces entreprises

- Quelles sont vos méthodes de recrutement ?

ANEM	
Recrutement direct	
Recrutement indirect	

- Qualification de recrutement :

Ingénieur /technicien	
Licence science sociale	
Diplôme de la formation professionnelle	
Main d'œuvre sans qualification	

- Avez-vous bénéficié d'un soutien par L'Etat concernant le taux de Recrutement

oui	
Non	

- Quelles sont ce genre de soutien

Fiscalité	
Financement de l'activité	

- Parmi les éléments suivants, indiquez ceux qui représentent les principaux obstacles au développement local de la wilaya de Bejaia

<input type="checkbox"/>	La bureaucratie
<input type="checkbox"/>	Le niveau d'impôt
<input type="checkbox"/>	L'instabilité de la demande
<input type="checkbox"/>	La volatilité des prix des matières premières
<input type="checkbox"/>	Trouver la main-d'œuvre qualifiée
<input type="checkbox"/>	Obtenir le financement
<input type="checkbox"/>	Autre Obstacles

Tableau n° 01 : La répartition constatée dans la population des PME 2009-2013

Nature des PME	Année 2009	Année 2010	Année 2011	Année 2012	Année 2013
Personnes Morales	58.88 %	59.65 %	59.41 %	61.11 %	59.09 %
Personnes physiques	41.02 %	18.38 %	18.21 %	18.96 %	18.26 %
Activités Artisanales	-	21.92 %	22.28 %	23.39 %	22.56 %
Total PME privées	99.9 %	99.91 %	99.92 %	99.92 %	99.93 %
PME publiques	0.10 %	0.09 %	0.08 %	0.08 %	0.07 %
TOTAL des PME	587 494	619 072	659 309	687386	747934

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013).

Tableau n° 02 : Répartition des PME privées par secteur d'activité :

Secteurs d'Activité	2012	Parts%	2013	Parts%	Evolution%
Agriculture	4142	1,02%	4458	1,01%	7,63%
Hydrocarbures, Energie, Mines et services liés	2014	0,49%	2217	0,50%	10,08 %
BTPH	139875	34,30%	147005	33,26%	5,10%
Industries manufacturiers	65859	16,15%	70840	16,03%	7,56%
Services	195889	48,04%	217444	49,20%	11,00 %
Total General	407779	100%	441964	100%	8,38%

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013).

Tableau n° 03 : Répartition des PME publiques par secteur d'activité :

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

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

Tableau n° 04 : Répartition des PME privées par tranche d'effectif

Secteurs d'activité	Très petite entreprise privée		Petite entreprise privée		Moyenne entreprise privée		Nombre de PME	
	nombre	En%	nombre	En%	Nombre	En%	nombre	En%
Services	13.216	98,66%	161	1,20%	18	0,13%	13.395	100%
BTPH	4534	94,79%	223	4,66%	26	0,54%	4783	100%
Industries	3285	98,09%	59	1,76%	5	0,15%	3349	100%
Agriculture et pêche	179	98,9%	2	1,1%	0	0%	181	100%
Services liés aux Industries	137	98,56%	2	1,44%	0	0%	139	100%
Total	21.351	97,73%	447	2,05%	49	0,22%	21.847	100%

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013).

Tableau n° 05 : Répartition des PME publiques par tranche d'effectif

Secteurs d'activités	1 à 9 salariés		10 à 49 salariés		50 à 250		Nombre global de PME	%	Effectif global	%
	Nbr	Effectif	Nbr	Effectif	Nbr	Effectif				
Industrie	-	-	27	922	133	17975	160	29,25	18897	40,96
Services	7	52	60	1710	83	10532	150	27,42	12294	26,65
Agriculture	20	101	103	2857	61	5136	184	33,64	8094	17,55
BTPH	-	-	4	130	38	5231	42	7,68	5361	11,62
Mines			3	110	8	1376	11	2,01	1486	3,22
TOTAL	27	153	197	5729	323	40250	547	100	46132	100

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013).

Tableau n° 06 : Part des 12 premières wilayas dans la répartition des PME

N°	Wilaya	2012	2013	Part en%	Evolution
1	Alger	47.253	50.887	11,51%	7,69%
2	Tizi –Ouzou	24.068	26.267	5,94%	9,14%
3	Oran	19.200	20.759	4,70%	8,12%
4	Bejaia	18.872	20.684	4,68%	9,60%
5	Setif	18.044	19.859	4,49%	10,06%
6	Tipaza	16.350	18.109	4,10%	10,76%
7	Boumerdes	14.463	15.891	3,60%	9,87%
8	Blida	13.620	15.050	3,41%	10,50%
9	Constantine	13.010	14.002	3,17%	7,62%
10	Batna	10.314	11.194	2,53%	8,53%
11	Annaba	10.357	11.066	2,50%	6,85%
12	Chlef	10040	10.676	2,42%	6,33%
	S/Total	215.591	234.444	53,05%	8,74%
	TOTAL	407.779	441964	100%	8,38%

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013) .

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

Années	2008		2011		2013	
	Nombre De projet	Emplois Créés (en %)	Nombre De projet	Emplois Créés (en %)	Nombre De projet	Emplois Créés (en %)
Service	110 336	57.43 %	163 607	30.29 %	80 096	29.29 %
Agriculture	74 615	12.25 %	90 803	17.40 %	28 661	10.78 %
Artisanat	44 536	8.64 %	58 742	12.94 %	33 312	15.56 %
transport des voyageurs	24 624	3.73 %	43 097	10.37 %	17 606	06.23 %
Industrie	31 554	6.77 %	26 880	4.65 %	12 541	06.18 %
transport de marchandises	23 179	3.03 %	70 790	10.40 %	55 156	14.24 %
BTPH	18 869	4.29 %	31 612	07.95 %	19 469	09.60 %
transport frigorifique	13 679	1.78 %	19 310	2.94 %	11 440	03.21 %
Professions Libérales	4 472	0.75 %	5 333	01.02 %	5 505	01.95 %
Maintenance	4 664	0.69 %	6 702	01.16 %	5 232	02.03 %
Pêche	1 719	0.42 %	1 848	0.53 %	795	0.60 %
Hydraulique	663	0.15 %	1 080	0.30 %	475	0.28 %
Total	352 929	100 %	519 804	100 %	270 288	100 %

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013).

Tableau n° 08 : Projets d'investissement déclarés par ANDI au 31/12/2013

Secteur juridique	Projets déclarés		Montant		Emplois	
	Nombre	%	DA	%	Nombre	%
Privé	59 047	98	6 415 186	55	868 986	84
Public	1 095	1.8	3 983 653	34	120 055	12
Mixte	97	0,2	1 173 374	10	44 975	4
Total	60 239	100	11 572 213	100	1 034 016	100

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013).

Tableau n° 09 : Données relatives à la CNAC au 31/12/2013

Secteur d'activité	Nombre de Projets financés	EN %	Nombre d'emplois créés	EN %
Agriculture	4470	5.31 %	10 497	6.43 %
Artisan	3113	3.69 %	8 289	5.08 %
Bâtiment et travaux publics	4202	4.99 %	14 230	8.72 %
Hydraulique	169	0.20 %	598	0.36 %
Industrie	5136	6.10 %	14 763	9.05 %
Maintenance	466	0.55 %	1135	0.69 %
Pêche	122	0.14 %	299	0.18 %
Profession Libérales	275	0.32 %	592	0.36 %
Services	16260	19.31 %	34 947	21.43 %
Transport de marchandises	39283	46.67 %	61 324	37.61 %
Transport de voyageurs	10668	12.67 %	16 349	10.02 %
Total	84 164 projets	100 %	163 023	100 %

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013)

Tableau n° 10 : Bilan des financements réalisés par l'ANGEM au 31/12/2013

Nombre de projets accordés par le programme de financement			Montant accordé	Emplois créés
Financement mixte ANGEM-Promoteur	Financement triangulaire ANGEM-Promoteur -Banque	TOTAL		
471 030	33 932	504 962	21 836 766 534,30	757 443

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2013)

Tableau n° 11 : Evolution des PME privées par commune

Secteurs d'activités		PME 3 ^{eme} trimestre 2015	Mouvements 4 ^{eme} trimestre 2015				Total de PME 4 ^{eme} trimestre 2015
			Création	Radiation	Réactivation	Ecart	
01	BEJAIA	6706	140	00	23	163	6869
02	AMIZOUR	567	16	00	03	19	586
03	FERAOUN	215	06	00	00	6	221
04	TAOURIRT IGHIL	72	04	00	00	4	76
05	CHELLATA	78	01	00	01	2	80
06	TAMOKRA	22	01	00	00	1	23
07	TIMZRIT	618	03	00	04	7	625
08	SOUK EL TENINE	452	07	00	00	7	459
09	M' CISNA	103	04	00	00	4	107
10	TINBDAR	60	03	00	00	3	63
11	TYCHI	386	06	00	01	7	393
12	SEMAOUN	306	06	00	00	6	312
13	KENDIRA	92	03	00	00	3	95
14	TIFRA	87	01	00	00	1	88
15	IGHRAM	141	07	00	01	8	149
16	AMALOU	166	04	00	00	4	170
17	IGHIL ALI	90	00	00	01	1	91
18	FENAIA ILMATEN	114	04	00	00	4	118
19	TOUDJA	120	01	00	02	3	123
20	DARGUINA	229	06	00	00	6	235
21	SIDI AYAD	65	02	00	00	2	67
22	AOKAS	448	05	00	02	7	455
23	BENI DJELLIL	184	04	00	01	5	189
24	ADEKAR	116	02	00	01	3	119
25	AKBOU	1879	57	02	16	71	1950

26	SEDDOUK	422	13	00	09	22	444
----	---------	-----	----	----	----	----	-----

Tableau n° 11 : Evolution des PME privées par commune (suite)

Secteurs d'activités		PME 3 ^{ème} trimestre 2015	Mouvements 4 ^{ème} trimestre 2015				Total de PME 4 ^{ème} trimestre 2015
			Création	Radiation	Réactivation	Ecart	
27	TAZMALT	822	22	00	07	29	851
28	AIT REZZINE	205	06	00	00	6	211
29	CHEMINI	188	07	00	02	9	197
30	SOUK OUFLA	167	05	00	01	6	173
31	TASKRIOUT	303	06	00	02	8	311
32	TIBANE	68	03	00	01	4	72
33	TALA HAMZA	253	04	00	03	7	260
34	BARBACHA	199	10	00	00	10	209
35	BENI KSILA	101	01	00	01	2	103
36	IFRI OUZLEGUEN	386	12	00	01	13	399
37	BOUHAMZA	131	02	00	02	4	135
38	BENI MELIKECHE	44	01	00	00	1	45
39	SIDI AICHE	574	04	00	02	6	580
40	EL KSEUR	795	18	00	03	21	816
41	MELBOU	203	02	00	00	2	205
42	AKFADOU	88	03	00	00	3	91
43	EL FLAY	115	02	00	00	2	117
44	KERRATA	591	20	01	00	19	610
45	DRAA EL KAID	270	08	00	00	8	278
46	TAMRIDJET	111	01	00	00	1	112
471	AIT SMAIL	201	02	00	00	2	203
48	BOUKHLIFA	96	03	00	01	4	100
49	TIZI NBERBER	100	03	00	00	3	103

50	BENI MAUCHE	109	02	00	00	2	111
51	OUUGHIR	430	17	01	02	18	448
52	BOUDJELLIL	172	07	00	00	7	179
Total		20 460	477	04	93	566	21 026

Source : Direction de la PME et de l'artisanat, (w) de Bejaia, au 31/12/2015

Liste des tableaux

- Tableau n° 01 : Seuil de la définition européenne de la PME07.
- Tableau n° 02 : Les principales modalités de flexibilité du travail utilisées par les entreprises14.
- Tableau n° 03 : les critères de définition de la PME algérienne.....29.
- Tableau n° 04 : Evolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987 à 201450
- Tableau n° 05 : Situation de l'emploi dans la wilaya.....50
- Tableau n° 06 : Données statistiques sur la population des PME et de l'emploi.....51
- Tableau n° 07 : Evolution des PME et l'emploi entre 2014 et 2015.....52
- Tableau n°08 : PME privées par secteur d'activité.....52
- Tableau n°09 : Mouvements des PME privées par tranches d'effectif.....53
- Tableau n°10 : l'évolution des PME privés et publiques.54

- Tableau n° 11 : Implantation territoriale des PME54

- Tableau n° 12 : la taille de l'échantillon de notre enquête57
- Tableau n° 13 : la taille de l'échantillon étudié57
- Tableau n° 14 : La répartition des entreprises selon le secteur d'activité58
- Tableau n°15 : La répartition des entreprises enquêtées selon la forme juridique.....58
- Tableau n° 16 : Répartition des entreprises enquêtées par tranches d'effectifs (la taille) .59
- Tableau n°17: Répartition des entreprises enquêtées par commune59
- Tableau n°18: Répartition des PME enquêtées par nature d'activités et type de PME 2016.....61.
- Tableau n°19 : Répartition des entreprises enquêtées en fonction de chiffre d'affaires réalisées (2013-2015).....62
- Tableau n°20 : Répartition d'emplois créés en fonction de chiffre d'affaires réalisés.....62
- Tableau n°21: La contribution de chaque secteur à la création d'emplois dans les PME enquêtes.....64

- Tableau n°22 : Répartition et évolution d’emplois par type des PME.....65
- Tableau n°23 : Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement67
- Tableau n° 24 : Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement par secteur d’activité.....68
- Tableau n° 25: Répartition des contraintes de recrutement par tranche d’effectifs.....69
- Tableau n° 26 : Répartition de personnels selon le niveau de qualification.....70
- Tableau n°27: Répartition de personnels selon le niveau de qualification par secteur d’activité.....71
- Tableau n°28: Impression des dirigeants de PME sur les principaux obstacles au développement de leurs entreprises.....72
- Tableau n°29: Les contraintes rencontrées par les entreprises aidées par L’Etat.....73

Listes des figures

Figure n°01 : La répartition constatée dans la population des PME 2009-2013.....	32.
Figure n°02 : Répartition des PME privées par secteur d'activité.....	33.
Figure n°03 : Répartition des PME publiques par secteur d'activité.....	34
Figure n°04 : Répartition des PME privées par tranche d'effectif.....	34.
Figure n°05 : Répartition des PME publiques par tranche d'effectif.....	35
Figure n°06 : la répartition des PME dans les 12 premières wilaya dans la répartition des PME.....	36
Figure n°07 : Répartition des attestations d'éligibilités par secteur d'activité.....	39
Figure n°08 : Projets d'investissement déclarés par ANDI.....	40
Figure n°09 : Projets d'investissement déclarés par CNAC.....	42
Figure n°10 : Projets d'investissement déclarés par L'ANGEM.....	43
Figure n°11 : La part d'emplois déclaré selon le chiffre d'affaires réalisé dans en 2016.....	63
Figure n°12 : Répartition d'emplois déclarés par secteur d'activité.....	64

Bibliographie

Ouvrages :

- AMARI. BENYAHIA Taib. DJEMANE Seguini .(2009) , « l'évolution du rôle des PME privés dans le développement économique en Algérie : synthèse macroéconomique » .
- AMARI. BENYAHIA Taib. DJEMANE Seguini,(2009). Op cité.
- B.olga, (1999). «l'économie de l'entreprise».
- BOUYACOUB, A. (2000). Les PME en Algérie : dynamique et limites institutionnelles, de la gouvernance des PME. Editions L'Harmattan.
- BOUZAR C. (2013), « Les PME/PMI en Algérie : Contraintes, Soutien étatique et impact sur l'emploi», professeur, Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.
- DELEPLACE; G. (1999), *Histoire de la pensée économique*, Dunod, Paris
- Demazière Didier,(1995), « *La sociologie du chômage*»
- Freyssinet, Jacques, (2006), « Travail et emploi en France : Etat des lieux et perspectives »..*Etudes de la documentation française*.
- Freyssinet, Jacques, (2006). « Travail et emploi en France : Etat des lieux et perspectives »..*Etudes de la documentation française*.
- GILLER Bressay, CHLISTION Konkuyt ; (2004). « Economie d'entreprise ; édition : 7 de DALLOZ ; France.

- J .Meyer, (2000) ; «Economie d entreprise» .Op cité.
- J .P.Lorriaux ,(1991) ; « économie d'entreprise», ed dunod,paris.
- *KADI M.* (2013), Relation Entre PME et Emploi en Algérie : Quelle Réalité.
- KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F). Op cité.
- MATTRAY. L.(1999) . « Les aides à la création d'entreprises ».
- Nadine Levretta ,(2009). « Les PME Définition, rôle économique et politiques publiques » ; édition : de Boeck, Bruxelles.
- NASROUN N. (2001), « dynamique entrepreneuriale et déterminants de la création des PME dans la w. Bejaia » ; Mémoire magister.
- ONS (2013). Le Bulletin d'information statistique de la PME.
- P.A Julie , (1997). « Les PME bilan et perspectives » ; édition : Economica ; Paris .
- S.Mignon ,(1998). « stratégies de pérennité d'entrepris», op .cit .
- Schnapper Dominique,(1994), « *L'épreuve du chômage*», Paris, Gallimard, Folio, 2^{ème} Édition .
- WTTTERWULGHE Robert , (1998). « LA PME une entreprise humaine » ; édition : De Boeck ; Paris-Bruxelles.
- YAICI F. (2013), « Les PME et l'emploi en Algérie une diversité de dispositifs d'appui pour quels résultats ?

Autre document :

- Bulletin de la PME et de l'artisanat dans la wilaya de Bejaia 2015
- CNAS 2015.
- Décret exécutif n° 94-188 du 06juillert 1994 partant statut de caisse nationale d'assurance chômage, publier dans le journal officiel n°44.
- DPAT de Bejaia, annuaire statistiques 2015.
- la loi n°01.18 du 12 décembre 2001, sur l'orientation et la promotion de la PME.
- ONS (2013). Le Bulletin d'information statistique de la PME.
- RGPH (2014).

Internet :

- www.andi.dz

Table des matières

Introduction générale.....	1
Chapitre I :Généralités sur les PME.....	4
I - Définitions, typologie et caractéristiques de la PME.....	4
I-1- Définition de la PME	4
I-1-1- L'approche quantitative	4
I-1-1-1- Le chiffre d'affaires.....	5
I-1-1-2-Le nombre de travailleur occupés	5
I-1-2- L'approche qualitative de la PME.....	5
I-1-2-1. La dimension humaine et la qualité de la gestion de l'entreprise.....	5
I-1-2-2. Les stratégies et les objectifs de la direction	6
I-3- La définition de la PME selon la commission européenne.....	6
I-4- La classification de la Petite et Moyenne Entreprise	7
I-4-1- Classification des PME selon le domaine de leur activité.....	7
I-4-1-1-Classification sectorielle.....	7
I-4-1-2- Classification par branche d'activité	8
I-4-1-3- La classification par filière d'activité.....	8
I-4-2- Classification de la PME en fonction de statut juridique	8
I-4-2-3- Les entreprises du secteur public.....	Erreur ! Signet non défini.
I-5- Les principales caractéristiques des PME :.....	11
I-5-1- Les forces de la PME :.....	11
I-5-2- Les faiblesses de la PME :	11
II- emploi, chômage, et marche de travail :.....	12
II-1-Originine et définition du concept d'emploi :.....	12
II-2- Les facteurs de la destruction de l'emploi	13
II-2- 1- Le progrès technique	13
II-2- 2- La mondialisation.....	14
II-2- 3- L'introduction de nouvelles formes d'organisation dans les entreprises	14
II-2- 4- La dérégulation du marché du travail	15

II-3- Définition et mesure du chômage aujourd'hui	15
II-3-1- Les facteurs déterminant le niveau du chômage	16
II-3-1-1- La législation :.....	16
II-3-1-2- Le solde migratoire :	16
II-3-1-3- Le niveau d'éducation :.....	16
II-3-1-4- Les niveaux de revenus accumulés :.....	16
II-3-1-5- La conjoncture économique :.....	17
17II-4- 1- Le modèle orthodoxe (Le modèle néo-classique).....	18
II-4-1-1- La demande de travail	18
II-4-1-2- L'offre de travail :.....	19
II-4-2- Les modèles hétérodoxes (l'apport de Marx et de Keynes)	19
II-4-2-1- Le modèle Marxiste	19
II-4-2-2- Le modèle keynésien :.....	20
II-5- Les politiques de promotion d'emploi.....	21
II-5-1- Agir sur l'offre de travail :	22
II-5-2- La réduction de la population active :	22
II-5-2-1- Les départs volontaires :	22
II-5-2-2- La mise à l'écart de certaines catégories de demandeurs d'emploi :.....	23
II-5-2-3- La réduction des flux d'entrée en activité	23
II-6- La formation des chômeurs	23
II-6-1- La valorisation du travail par rapport à l'inactivité :.....	24
II-6-2- Agir sur la demande de travail	24

Chapitre II : La petite et la moyenne entreprise en Algérie..... **Erreur ! Signet non défini.**

I - Etats des lieux de la PME en Algérie.....	Erreur ! Signet non défini.
I-1- Définition Algérienne de la PME	Erreur ! Signet non défini.
I-1-2 Gènes et développement des PME algérienne	Erreur ! Signet non défini.
I-1-2-1- La période 1963-1982 :	Erreur ! Signet non défini.
I-1-2-2- La période 1982-1988 :	Erreur ! Signet non défini.
I-1-2-3- partir de 1988 :	32

I-1-4-Répartition et évolution de la PME par secteur d'activité.....**Erreur ! Signet non défini.**

I-1-5- Répartition des PME par tranche d'effectif **Erreur ! Signet non défini.**

I-1-6-Répartition des PME publiques par tranche d'effectif **Erreur ! Signet non défini.**

I-2- La localisation géographique de la PME algérienne..... **Erreur ! Signet non défini.**

I-2-1- Les PME et l'emploi en Algérie **Erreur ! Signet non défini.**

I-2-2- Part de l'emploi détenue par les PME **Erreur ! Signet non défini.**

II -Les institutions de soutien et d'accompagnement des PME en Algérie et les difficultés qui les handicapent Erreur ! Signet non défini.

II-1- Les institutions de soutien et d'accompagnement **Erreur ! Signet non défini.**

II-1-1- Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeune (ANSEJ)...**Erreur ! Signet non défini.**

II-1-2- Agence Nationale de Développement des Investissements (ANDI)39

II-1-3- La Caisse Nationale d'Allocation Chômage (CNAC) .**Erreur ! Signet non défini.**

II-1-4- Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM).....**Erreur ! Signet non défini.**

II-1-5- Le Fonds de Garantie des Crédits (FGAC) 43

II-1-6- La Caisse de Garanties de Crédit d'investissement (CGCI)**Erreur ! Signet non défini.**

II-2- Les contraintes que subit le secteur PME/PMI en Algérie**Erreur ! Signet non défini.**

II-2-1- Les contraintes liées au marché foncier : **Erreur ! Signet non défini.**

II-2-2- Les contraintes de financement **Erreur ! Signet non défini.**

II-2-3-Les contraintes liées au marché informel **Erreur ! Signet non défini.**

II-2-4-Les contraintes liées au marché du travail..... **Erreur ! Signet non défini.**

II-2-5-Les contraintes d'ordre administratif : **Erreur ! Signet non défini.**

Chapitre III :Les facteurs de la dynamique des PME et de l'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia 49

I. méthodologie de la recherche 49

I .1. Présentation de la wilaya 49

I-1-1- la situation géographique et administrative 49

I-1-2- Population et emploi 50

I-2- Le secteur des PME dans la wilaya de Bejaia..... 50

I-2-1- La population du secteur de la PME..... 51



I-2-2- Evolution de la population de la PME dans la wilaya	51
I-2-3- Répartition des PME par secteurs d'activités regroupés	52
I-2-4- Répartition des PME par tranche d'effectifs	53
I-2-5- Evolution des PME pendant les six dernières années.....	54
I-2-6 Evolution des PME privées par commune :.....	54
I 3- L'enquête : objectifs et méthodologie	55
1-3-1- Objectifs principaux de l'enquête	55
I-3-2- Les difficultés rencontrées	55
I-3-3- Le contenu de questionnaire	56
I-3-4- Echantillon étudié	56
I-4- Présentation et caractéristiques des entreprises enquêtées.....	57
I-4-1 Répartition des entreprises enquêtées selon le secteur d'activité	57
I-4-2- Répartition des entreprises enquêtées selon la forme juridique.....	58
I-4-3- Répartition des entreprises enquêtées par tranches d'effectifs	59
I-4-4- La localisation des entreprises enquêtées	59
II- Analyse et interprétation des résultats	60
II-1- La taille de l'entreprise comme facteur explicatif de la dynamique et de la création d'emplois.....	60
II-1-2- Répartition des entreprises selon la taille et le nombre d'emplois créés.....	62
II-1-3- La contribution de chaque secteur à la création d'emplois dans les PME enquêtées	63
II-1-4- Répartition et évolution de l'emploi par type des PME	65
II-2- L'inadéquation formation/emploi comme frein aux recrutements des PME.....	66
II-2-1- Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement	66
II-2-2- Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement par secteur d'activité	67
II-2-3-Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutements par tranche d'effectifs	69
II-2-3-1 Répartition de personnels selon le niveau de qualification	69
II-2-4 Répartition de personnels selon le niveau de qualification par secteur d'activité	70
II-2-5 Impression des dirigeants de PME sur les principaux obstacles au développement de leurs entreprises.....	72

II-2-5-1 Les contraintes rencontrées par les entreprises aidées par L'Etat..... 73

Conclusion générale.....75

Bibliographie

Liste des annexes

Liste des tableaux

Table des matières

Résumé

Intitulé : L'impact des PME sur la création d'emploi en Algérie : cas de la wilaya de BEJAIA

L'objet de notre travail s'inscrit dans le cadre de déterminer dans quelles mesures, les PME de la wilaya de Bejaia, contribuent à la création d'emplois ? Le travail présenté dans ce mémoire est divisé en trois chapitres. Nous avons présenté au départ les caractéristiques qui permettent de définir la PME, et les différents modèles explicatifs des marchés du travail, nous avons ensuite présenté la définition algérienne de la PME, sa genèse et son développement, et quelles est leur contribution dans la création d'emplois. Ensuite les institutions d'accompagnements et d'aide mises par les autorités algériennes en faveur des PME, ainsi que les points de difficultés et les contraintes qui handicapent ces PME. Puis en troisième lieu, nous avons abordé une enquête que nous mènerons auprès d'un échantillon de PME dans la wilaya de Bejaïa.

Les principaux résultats auxquels nous sommes parvenus relèvent que la taille d'entreprise et chiffre d'affaire considèrent comme des facteurs déterminants à la création d'emploi et de la richesse. La majorité des obstacles aux recrutements soulevés dans notre échantillon sont l'inadéquation formation/emploi et la faible qualification.

Mots clés : PME, Création d'emploi, Création d'entreprise, Relation entre PME et Emploi

Title: The impact of SME on job creation in Algeria: Case of the wilaya of Bejaia

The purpose of our work is in the frame determined to what extent, SMEs in the wilaya of Bejaia, contribute to job creation? The work presented in this paper is divided into three chapters. We introduced from the characteristics for defining SMEs, and the different explanatory models of the labor markets, we then presented the Algerian definition of an SME, its genesis and development, and what is their contribution in creating jobs. Then the institutions of accompaniments and assistance provided by the Algerian authorities for SME, as well as points of difficulties and constraints that hamper these SMEs. And thirdly, we discussed a survey that we will lead with a sample of SMEs in the wilaya of Bejaia.

The main results achieved sum which we note that the company size and turnover considered as factors in the creation of employment and wealth. The majority of obstacles to recruitment raised in our sample are inadequate training / employment and low qualifications.

Keywords: SME, job creation, business creation, relationship between SME and Jobs

ملخص

لعنوان: تأثير الشركات الصغيرة والمتوسطة على خلق فرص العمل في الجزائر: حالة من ولاية بجاية

والغرض من عملنا في إطار تحديد الأبعاد، الشركات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بجاية، والمساهمة في خلق فرص العمل؟ وينقسم العمل إلى المقدمة في هذا الورقة إلى ثلاثة فصول. قدمنا من الخصائص لتحديد المشارع الصغيرة والمتوسطة، ونماذج تفسيرية مختلفة من أسواق العمل، ونحن بعد ذلك قدمنا تعريف الجوانب التي يشارك فيها المشارع الصغيرة والمتوسطة، ونشأة وتطور، وما هو مساهمتها في خلق وظائف. ثم مؤسسات المصاحبة والمساعدات التي تقدمها السلطات الجزائرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فضلا عن نقاطنا الصعوبات والمعوقات التي تعيق هذا الشركات الصغيرة والمتوسطة. وثالثا، ناقشنا الدراسة أن سنقوم بمعيينة من الشركات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بجاية.

النتائج الرئيسية التي حققناها في هذا المجال هي أن حجم الشركات ودورنا اعتبارها عوامل في خلق فرص العمل والثروة. معظم العقبات التي تحول دون التوظيف التي تؤثر في عينتنا لدينا هي عدم كفاية التدريب / المعلومات التي تمتدنية.

كلمات البحث:

الشركات الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمل، وخلق فرص العمل، والعلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووظائف