

Université ABDERRAHMANE MIRA de BEJAIA

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin d'étude

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Spécialité : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

Les mécanismes de la création d'une micro entreprise

Cas des entrepreneurs de la wilaya de Bejaia.

Réaliser par :

TALBI Samira

SAIDJ Siham

Encadré par :

Mr : Bahloul Farouk

Année Universitaire : 2014/2015

Remerciement

Nous remercions en premier lieu notre Encadreur **M^r. BAHLOUL** pour sa présence permanente, et surtout pour ses précieux conseils donnés tout en long de la réalisation de ce travail.

Nos remerciements aussi à notre promoteur **M^r. AMGHAR et M^r. TAHAR CHAOUCHI, M^r. Karim, M^r. Hamza** au niveau de l'ANSEJ de Bejaia pour ces informations et ces orientations, leurs attentions.

Nous exprimons également toute notre gratitude et remerciement aux membres du jury qui nous ont fait l'honneur d'accepter d'évaluer ce travail.

Nous remercions tous le personnel et professeurs de la faculté des sciences humaines et sociales pour leurs encadrement qui a fait de nous somme à ce jour, ainsi qu'aux agents bibliothèques pour leurs disponibilités de nous fournir le document nécessaire liant à notre recherche.

Nous remercions tous les jeunes et filles qui nous ont aidés à mener nos entretiens de recherche de ce travail : Halim, Isslam, Mouma, Roza, Wazna, Mina, Sakina, Souhila, chambreG112, et G116, et sans oublie les amis de Siham : Ryma, Farouk, Dida

Nous remercions nos proches qu'ils soient parents ou amis de notre promotion universitaires pour leurs soutien.

En fin, un grand remerciement à tous ce qui contribués de prés ou de loin à la réalisation de ce mémoire de fin de cycle.

Dédicaces

**Je dédie ce modeste travail à mes chers parents,
A mes chères sœurs, mes chers frères.
A tous mes cousins et cousines,
A tous mes amis(es) Halim, Isslam, Samir,
Mouma, Wazna, Sakina, Souhilla, Karima Djamila
A toute personne méritant mon respect.**

TALBI

Dédicaces

**Je dédie ce modeste travail à mes chers
parents, surtout ma très chère mère.**

**A mes chères sœurs (Liticia, Ikram) mon cher
petit frère(Ryane).**

A toutes mes tantes et oncles.

**A tous mes amis(es) ,Sofiane,Ryma, Farouk,
Karim, Naima, Hamza, Lynda.**

A toute personne méritant mon respect.

SAIDJ

Des abréviations

Abréviation	Significations
ANSEJ	Agence national de soutien à l'emploi des jeunes
PME	Petites et moyennes entreprises
ANGEM	Agence national de gestion de microcrédit.
GRH	Gestion desressources humaines
TPE	Très petite entreprise
PSE	Population sans emploi
DEFM	Demandeur d'emploi en fin de mois
BIT	Bureau International du travail
ANPE	Agence national à l'emploi
PAS	Politique d'Ajustement structurel
FMI	Fond Monétaire International
CNAC	Caisse nationale d'assurance chômage
TUP-HIMO	Travaux d'unité publique à haute intensité de main d'oeuvre
ADS	Agence de développement social
MD	Microcrédit
DAIP	Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle
PEJ	Programme d'emploi des jeunes
DIPJ	Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes

ESIL	Emploi salariés d'initiative locale
CPE	Contrat de pré-emploi
SNC	Société non collectif
SCS	Société commandité simple
SARL	Société à responsabilité limitée
SPA	Social par action
CAP	Croissance autonomie pérennité
PIC	Pérennité Indépendance croissance
CNI	Commission nationale d'investissement
AGI	Autorisation global d'importation
DEJ	Délégation à l'emploi des jeunes
BITPH	Bureau international des travaux publics et hydrauliques

La liste des tableaux

N°	Titre des tableaux	Page
1	Répartition de l'échantillon selon le sexe	66
2	Répartition de l'échantillon selon l'âge	67
3	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	68
4	Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale	68
5	Répartition de l'échantillon selon la profession de leurs parents	69

Sommaire

Remerciement

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Partie théorique :

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. les raison de choix de thème.....	05
2. les objectifs de la recherche.....	05
3. la problématique.....	06
4. les hypothèses de la recherche.....	08
5. définition des concepts.....	09
6. la méthode et la technique utilisée.....	15
7. le choix de l'échantillon.....	16
8. le pré-enquête.....	17
9. Le déroulement de l'enquête	18
10. Les difficultés rencontrées.....	18

Chapitre II : chômage et la politique de lutte contre le chômage

Préambule

1. La généralité sur le chômage	19
2. La définition générale de chômage et sa constitution	20
3. Les causes et les effets de chômages.....	21
4. Le chômage particulièrement en Algérie.....	22
5. les causes, les effets et ses caractéristiques	23
6. La politique de lutte contre le chômage en Algérie	25
7. Les institutionnalisations du chômage en Algérie	25
8. Des solutions passive et actives.....	26-32

Chapitre III : le processus de la création d'une micro-entreprise

Préambule

1. la définition de la micro-entreprise	33
2. les objectifs de la micro-entreprise.....	34
3. le rôle socio-économique de micro-entreprise.....	34
4. Les formes juridiques.....	35
5. Les causes de renaissance des petites et moyennes entreprises.....	36
6. Les deux principales approches existantes pour la Pme.....	39
7. Les typologies des petites et moyens entreprises	41
8. Les caractéristiques des P.M.E algérienne.....	44
9. Genèse de développement des P.M.E en Algérie.....	45
10. Les étapes de la création d'une entreprise.....	48
11. Les services d'appui à la création de l'entreprise.....	50
12. Les obstacles au développement de la P.M.E.....	52
13. Les facteurs de réussite dans la création de P.M.E.....	53
14. L'échec et ces causes.....	54

Partie pratique :

Préambule

1. Présentation de l'organisme d'accueil.....	56
2. L'antenne régionale de Bejaia.....	56
3. Qui est concerné par l'ANSEJ (éligibilité).....	57
4. Les missions et aides de l'ANSEJ.....	57
5. Le corps organisé de l'ANSEJ.....	60
6. Les formules de financement de l'ANSEJ.....	61
7. L'analyse et interprétation des données.....	64
8. Discussions des hypothèses.....	88

Conclusion

Liste bibliographique

Annexe

Introduction

Introduction

L'Algérie a connu une mutation de leurs situation sur marche de travail, avec notamment l'arrivé de chaque année sur le marché d'un nombre considérable des jeunes chômeurs aussi les sort de l'activité des femmes qui a conduit à une augmentation importante du chômage, et le développement de secteur informel qui a poussé à l'apparition des nouvelles formes d'emploi ,le taux le plus élevé de chômage des jeunes dans la période récente et celui des jeunes diplômés constitue un facteur de l'instabilité sociale .

Dans ce cadre, l'état algérien a mis en place développement des politiques d'intervention sur le marché de travail et les institutions chargées de maitre en œuvre ces politiques constituent principalement des programmes actifs sous forme d'activités subventionnés ou d'action de formation professionnelle ce sont comme suite :la caisse nationale d'assurance chômage (C.N.A.C) ,Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (A.N.S.E.J),travaux d'unité publique à haute intensité de main d'œuvre (T.U.P-H.I.M.O) ,agence nationale de gestion du microcrédit (A.N.G.E.M) ,dispositif d'aide à l'insertion professionnel (D.A.I.P) . Et comme il y a aussi des mesure passives d'aide au chômeur le sens de ces mesures passives sont les aides à ce qui perdent leur emploi pour les raisons économiques ou qui n'arrivent pas à obtenir en raison d'handicape exemple : manque de formation, l'âge....Du fait divers organise son mit en disposition tel que le dispositif d'emploi qui sont : le programme d'emploi des jeunes (P.E.J), dispositif d'insertion professionnel des jeunes (D.I.P.J), les emplois salarier initiatives locale(E.S.I.L).

En effet le rôle de ces différent dispositifs est encourager à la création des micro-entreprises et absorber le chômage. Qui est notre étude particulièrement basée sur dispositif d'A.N.S.E.J, pour promouvoir des micro-entreprises avec un soutien technique et financier. Et comment former des promoteurs réussis dans la création de leur entreprise.

A cet effet notre objectif de recherche qui porte sur la réalité des entreprises crée par l'A.N.S.E.J, autrement dit étudier les facteurs de réussite de ces promoteurs.

Notre recherche est intitulé sur le thème les mécanismes de la création d'une micro-entreprise, s'effectuer selon le plan de travail suivant : se divisé en deux partie ; théorique et pratique.

Partie théorique :

Chapitre I : Le préambule, le cadre méthodologique de la recherche ;il contient les raison du choix de thème ,les objectifs de la recherche ,la problématique ,les hypothèses ,les définition de concept ,la méthode et la technique utilise, l'échantillonnage ;la pré-enquête ,le déroulement de l'acquête ;les problèmes rencontres.

Chapitre II : préambule, la définition généralité de chômage et sa constitution, les causes et les effets de chômage, le chômage particulièrement en Algérie, ces causes, ces effets et ces caractéristiques.

Chapitre III ;qui présente préambule , la définition de la micro-entreprise ,les objectifs des micro-entreprises ,le rôle socio-économique des micro-entreprise ,les formes juridiques , les causes de renaissance de P.M.E ,les approches des typologie des P.M.E ,les caractéristiques des P.M.E algériennes ,genèse de développement des P.M.E en Algérie ,les étape de la création de l'entreprise en Algérie ,les service d'appui à la création de l'entreprise ,les obstacles au développement de P.M.E ,les facteurs de réussite dans la création ,les causes d'échecs .

La partie pratique : préambule nous allons présenter l'organisme d'accueil A.N.S.E.J ensuite l'analyse d'interprétation des données, synthèse des résultats et qui se termine par une conclusion, liste bibliographique et annexe.

Partie théorique

Chapitre 01

Cadre méthodologique de la recherche

La méthodologie de la recherche à travers l'expression de l'analyse de style suivi pour rassembler les informations et pour bien les traiter. On va commencer notre travail de recherche par trouver un thème qui à attirer notre attention curiosité, puis on va évoquer ces raisons, ses objectifs, la problématique, suivi par élaboration des hypothèses considérer comme réponse provisoire la question de départ et enfin les obstacles rencontrer durant la réalisation de cette recherche.

1. Les raisons de choix du thème :

Les raisons ayant motivé notre choix de travailler sur le thème : « les mécanismes de la création de micro entreprise dans le cadre de l'ANSEJ ; cas des jeunes porteurs de projet dans le cadres de l'ANSEJ de Bejaia » qui est une variable importante dans la gestion des ressources humaines s'est fait pour les raison suivantes :

- Parce que le secteur de micro et petite entreprise est intéressé par nos jeunes de toute catégorie que ce soit par les universitaires sortant avec un diplôme , ou autre jeune sortant avec une attestation de réussite, et même d'autre sans niveaux ce dernier qui peut être très occupé.
- C'est un sujet récent, et qui correspond à notre spécialité « organisation du travail et des ressources humaines ;
- Apporter de nouveaux sur les difficultés que les jeunes créateurs rencontrent lors du processus de création de leurs PME.
- Savoir si les jeunes de Bejaia sont bien former sur les conditions de création de micro entreprise avant de se lancer dans un projet dans le cadre de L'ANSEJ.

2. Les objectifs de la recherche :

- L'objectif principal de notre recherche qu'on effectuera au sein du l'ANSEJ de Bejaia, consiste à faire à savoir les facteurs de réussite de nos jeunes créateurs d'entreprise soutenu par ce dispositif.
- Faire une étude sur certaines différentes PME créés par le dispositif l'A.N.S.E.J. de Bejaia.

3. Problématique :

Le chômage est considéré comme la tendance générale et le souci capital chez les jeunes ainsi que les pouvoirs publics, il a une occupation dominante dans tous les secteurs économiques, sociologique, politique, psychologique...à travers toutes les wilayas.

Si la plupart des jeunes chômeurs sont handicapés par des obstacles de toute nature, il importe de trouver des moyens capables de les motiver pour mettre en œuvre leurs idées une fois démontrées qu'elles sont potentiellement porteuses. Les idées qu'ils couvent des années durant, risquent de ne jamais se concrétiser en un projet fructueux (produit, service, organisation....) faut des moyens disponible à investir.

Aujourd'hui le chômage apparaît comme une réalité objective ; personne n'oserait affirmer qu'il n'existe pas. Les chômeurs sont toujours plus nombreux, les informations statistique s'accumulent, les commentaires s'empilent le chômage est concédé comme une composante structurelle¹.

Pour accéder au marché de travail, La création d'entreprise n'est pas une mince affaire, si une telle création relève d'un projet passionnant, l'entrepreneure doit se confronter souvent à une multitude de contrainte.²

L'État Algérien a confirmé cette tendance à la création d'entreprise par l'adoption du nouveau code d'investissement en 1993, qui exprime la volonté d'ouverture de l'économie et d'une nouvelle politique de la promotion de l'investissement.

C'est pour ce là ,une préoccupation principales de l'Etat et l'ensemble des dispositifs relatifs à la création des micro entreprise ,des organisation tel que l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM) et l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des jeunes (l'ANSEJ) qui joue un rôle d'assistance publique destinée en vue d'appuyer certains projets présentés par les jeunes. Certes, un tel appui a contribué à l'essaimage de nombreuses entreprises de petite taille.

Le dispositif de création de micro-entreprise, géré par l'Agence Nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) de Bejaia est destiné aux jeunes chômeurs âgés de 19 à 35 ans, ce programme consiste à fournir un certain nombre d'incitation à même de favoriser l'entrepreneuriat et la réalisation d'investissements¹.

¹ DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, Edition La Découverte (2°) , Paris, France,1995, P07 .

²DJARMANE Ali « création et démarrage d'entreprise » : le concept d'incubateur en science humaines, N°20, décembre, université Mentouri Constantine Algérie, 2003, p80.

Chapitre 01 : Cadre méthodologique de la recherche

À partir de là, l'accompagnement des jeunes dans la création de micro entreprise dans divers domaines leur permettra de contribuer de l'économie nationale et créer des postes d'emploi.

Durant la phase de création, le jeune créateur rencontre plusieurs problèmes qui ont accru la complexité du processus de création. Il y a ceux qui ont échoué dans la réalisation de projet professionnels et il est temps de réhabiliter le type d'entreprise de petite taille.

La création d'entreprise est l'acte fondateur de l'entrepreneur, encouragés par les pouvoirs publics pour développer la création d'emploi, elle est freinée par de nombreux obstacles tant administratifs, qu'économique, que sociaux, que psychologiques ou que culturel.²

Donc la création de la micro-entreprise est une source de richesse nouvelle et emploi d'un individu mais afin d'accomplir le fonctionnement de l'entreprise, il doit satisfaire ces besoins de financement de différents nature que l'Etat a donné à ses créateurs par les différents services de financement.

De ce fait, en Algérie, la micro-entreprise a acquis pleinement sa place sur la scène économique nationale grâce notamment à sa concrétisation par le dispositif d'aide à la création de micro-entreprise ANSEJ, créée en 1996. Cet dernier a permis à des jeunes promoteurs de se prendre en charge, ainsi l'ANSEJ a participé à la création d'emplois et a ouvert ses portes vers une initiative entrepreneuriale en responsabilisant les promoteurs dans leurs activités, et ce en inculquant un esprit créatif adapté à leurs capacités.

L'aide par le biais de l'ANSEJ est une opportunité offerte par l'Etat qu'il faut saisir et d'en profiter pour créer un projet, mais malgré les moyens matériels offerts et le capital disponible, cette confiance totale faite n'assure pas la réussite de tous les projets, donc il faut combler les lacunes et le manque existant.

Le programme de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes, a donné naissance à la création des milliers des PME au niveau de la wilaya de Bejaia. Puisque elle détient un nombre important de projet réalisés et le plus grand emploi créé dans les différents secteurs (les services, transport, artisanat, industrie...,) qui nous a poussés à faire cette étude.

¹ MEZIANI Mouloud Mohamed et LABDELAOUI Hocine, emploi des jeunes en Algérie, décembre, 2011, p11

² HENRI Mahé de Boislandelle, Dictionnaire de gestion, édition économique, Paris, 1998, p146

Dans ce cas pour comprendre les mécanismes et le fonctionnement du dispositif ANSEJ, nous avons décidé de mener une étude sur la création des micro-entreprises dans le cadre de l'ANSEJ dans la wilaya de Bejaïa, dans la quelle nous allons répondre à cette question principale, nous lui avons associé deux autres questions secondaires pour éclaircir la première question et rendre notre thème plus intelligible :

Quelles sont les facteurs à l'origine de la réussite des PME créées dans le cadre du dispositif de l'ANSEJ de Bejaia ?

- Est-ce que les réseaux sociaux ont un rôle dans l'incitation à la création d'entreprise ?
- Est-ce que le savoir faire, l'expérience acquise par l'entrepreneur diminue les chances d'échecs d'un projet ?

4. Les hypothèses :

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à y répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse. Cependant, si on ne peut faire de prédiction, l'hypothèse est alors remplacée par un objectif de recherche. Objectif ou hypothèse, les termes de tout énoncé doivent posséder certaines qualités pour être à teneur scientifique. Par ailleurs, l'hypothèse, dont le rôle est primordial en science, peut prendre différentes formes. L'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique.¹

De ce fait, par rapport aux questions préalablement posées lors de l'élaboration notre problématique nous proposons les deux hypothèses suivantes :

❖ La première hypothèse :

Les jeunes créateurs d'entreprises ont recours aux membres de leurs réseaux (famille ou amis) pour lancer leur projet de création.

❖ La deuxième hypothèse :

Les jeunes promoteurs profitent des expériences et compétence de leur milieu direct pour réaliser leurs objectifs en tant qu'entrepreneur.

¹ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Alger, casbah Edition, 1997, p102.

5. Le cadre conceptuel :

Consiste à définir les concepts clés : Le concept est un élément de base dans toute recherche et l'objectivité de leur définition c'est de relier et de décomposer les variables ayant une relation de cause à effet et d'aller de l'abstrait vers le concret, dans ce point, il s'agit de donner certaines définitions des concepts utilisés dans la problématique. Ce sont des définitions d'auteurs en sciences humaines, sciences économiques et autres, qu'on résume comme suit :

A. Formation professionnelle :

Thierry ARDOUIN définit la formation comme : « l'action de se doter de moyens pour permettre l'acquisition de savoir par une personne ou un groupe, dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donné en vue d'atteindre un objectif. ¹ »

Cette définition est intéressante car elle inscrit l'action de formation dans un « contrat » entre le formé et l'entreprise. Elle intègre également la notion de collaboration et d'adhésion, tout en mettant en évidence la notion d'objectif.

La deuxième définition n'est pas celle explicitement de la formation mais de la finalité de la gestion des ressources humaines d'Alain MEIGNANT pour qui la formation est le fait de : « disposer à temps, en effectifs suffisants et en permanence, des personnes compétentes et motivées pour effectuer le travail nécessaire en les mettant en situation de valoriser leurs talents avec un niveau élevé de performance et de qualité, à un coût salarial compatible avec ses objectifs économiques et dans le climat social le plus favorable possible² ».

La formation s'inscrit donc dans un système à plusieurs éléments qu'elle cherche à mettre en synergie. La formation est en effet, un élément de la gestion des ressources humaines, un outil de la politique économique et sociale. Elle est au service de l'organisation et de l'individu. Mais la formation n'est pas le seul outil, et isolé, le service formation ou la personne en charge de la formation risque d'être peu efficace, pour ne pas dire inefficace.

B. Organisation :

Terme qui se définit de façon multiple par ses usages et les objets différents auxquels il s'applique. Les organisations sont des groupements humains, ordonnés, nationalement, en vue

¹ ARDOUIN Thierry, Ingénieur de formation ; Edition Dunod, Paris, France, 2003, p98.

² MEIGNANT A, Aménager la formation, Edition d'organisation, Paris, 1991, p54.

d'objectifs déterminés, caractérisés par la division du travail, du pouvoir des responsabilités des raisons de communications planifiées, un contrôle de l'ensemble pour ne pas dévier des objectifs prévus, maintenir et améliorer l'efficacité et la survie de l'organisation¹.

C. compétence

« Pratique (comportement ou action) observable et mesurable, reproductible au fil du temps, issue de la mise en œuvre pertinente et volontaire d'un ensemble de savoirs et d'aptitudes professionnelles permettant d'atteindre un résultat défini dans un contexte donné. »²

La notion de compétence est complexe et multi-facettes. La GRH s'intéresse avant tout aux compétences individuelles, le management aux compétences collectives des équipes, la stratégie aux compétences clés qui détermine le cœur de métier.

La compétence individuelle correspond à l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir être définis dans l'exercice d'un emploi ou d'un métier, dans une situation d'activité donnée. La compétence d'un salarié renvoie à sa capacité à mettre en œuvre, en situation de travail, un ensemble de connaissances, de savoir-faire techniques et relationnels, pour parvenir au résultat attendu. Dépassant la notion de qualification, la notion de compétence est devenue un concept central pour la gestion des ressources humaines.

La compétence collective représente la compétence que possède une équipe. Les membres de l'équipe possèdent des compétences individuelles mais en fonction des relations qui se tissent entre les personnes, de leurs motivations et de leurs objectifs personnels, il se crée des compétences collectives propres au groupe. Ces compétences collectives de l'entreprise constituent un actif spécifique et un avantage concurrentiel.

Les compétences clés sont des compétences organisationnelles spécifiques obtenues en combinant les ressources financières, techniques et humaines et qui apportent un avantage compétitif durable à l'entreprise.

En plus, on cite aussi la notion de compétence territoriale, la compétence territoriale renvoie au fait de tenir compte du marché de l'emploi local et à une mutualisation de ressources physiques, matérielles, immatérielles fondée principalement sur des capacités de coopération entre organisations privées, publiques et l'état. La réflexion sur la compétence territoriale est

¹ GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000, p302.

² LECOEUR Elisabeth, gestion des compétences-le guide pratique, 1^{re} édition, De Boeck, Bruxelles, p19.

associée en France aux questions de flexion sécurité et de sécurisation des parcours professionnels.

A noter

- La compétence vient compléter la notion de qualification en intégrant les nouvelles exigences du travail : individualisation, polyvalence, culture au résultat, flexibilité, capacité d'adaptation et d'apprentissage.¹

D. PME (petite et moyenne entreprise) :

Selon le dictionnaire : la PME est le signe de la petite et moyenne entreprise qui met l'accent sur la taille exprimée en effectif de personnel.

On définit en ce sens les PME comme étant des entreprises comprises 10 à 500 salariés sans rentrer dans les détails. Il est d'usage d'associer à cette première indication d'autres caractéristiques données structurelles suivantes :

- La responsabilité personnelle du dirigeant.
- L'influence de système de gestion.
- La flexibilité organisationnelle et stratégique.
- La propriété personnelle ou familiale et stratégique.

« La moyenne entreprise est définie comme une entreprise employant de 50 à 500 personnes ; la petite entreprise de 10 à 49 et très petite (T.P.E) ou micro entreprise de 01 à 09 personnes. »²

D'après cette définition, nous constatons que l'effectif des petites et moyennes entreprises (PME) est inférieure à 500 salariés. « Les PME sont celles dans lesquelles les chefs d'entreprises assurent personnellement des responsabilités financières, technique et morale de l'entreprise quelque soit sa forme juridique. »³

D'après cette définition, le dirigeant de l'entreprise assure directement toutes ou bien la majorité des responsabilités, et que la propriété du capital financier appartient à une seule personne.

¹ CHLOE GUILLOT-Soulez, la gestion des ressources humaines, 7ème édition, Gualino éditeur, l'extenso édition, 2014-2015, p106-107.

² BOUYACOU, A et autres, entrepreneurs et gouvernance des PME, griot cnam, paris, 2003, p 101.

³ BOISLANDELLE, H, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept, Ed economica, paris, 1998, p326.

Chapitre 01 : Cadre méthodologique de la recherche

La PME algérienne est définie, quelque soit son statut juridique, comme étant une entreprise de production de bien et de services employant de 01 à 250 personnes, dont le chiffre annuel n'excède pas 02 milliards de dinars ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 500 million de dinars.¹

« La moyen entreprise est définie comme une entreprise employant de 50 à 250 personnes, dont le chiffre d'affaire y compris entre 200 millions et 02 milliards de dinars ou dont le chiffre total y compris entre 100 et 500 millions de dinars. »²

« La petite entreprise est définie comme une entreprise employant de 10 à 49 personnes et dont le chiffre annuel n'excède pas 200 millions de dinars, ou dont le chiffre total du bilan n'excède pas 100 millions de dinars³. »

« La très petite entreprise (T.P.E) ou micro entreprise est définie comme une entreprise employant de 01 à 09 personnes réalisant un chiffre d'affaire annuel inférieur à 20 million ou le total du bilan n'excède pas 10 millions de dinars. » Et pour mieux cerner le concept de la PME, il faut citer les six caractéristiques suivantes :

- 1 -Petites de taille : elles sont petites de taille, il s'agit généralement des entreprises familiales, jugées à partir de divers éléments (nombre d'employés de chiffre d'affaire).
- 2 -Les PME sont plutôt familiales et peu enclines à l'ouverture du capital, aux étrangers.
- 3- La PME sont plutôt concentrées dans des niches ou des créneaux que le secteur public délaisse, qui leur a donné des positions confortables de monopole, elles sont de ce fait rentières et peu génératrices d'innovation.
- 4 -Manque de considération aux ressources humaines.
- 5- La structure financière fragile : les PME ont tendance à être sans capitalisées et fortement endettés.
- 6- le système d'information interne et externe simple peu complexe et peu organisé : les PME fonctionnent par contacte directe ou par dialogue⁴.

D'une façon générale nous pouvons retenir que la PME sont : des entreprises juridiquement et financièrement indépendantes, intervenant dans l'industrie, le commerce, l'artisanat et les prestations de service dont les effectifs n'excède pas 250 salariés et dont le

¹ BEZBAKH, p, Gheradis, dictionnaire d'économie, Ed Larousse, paris, 2003, .p230.

² BOISLANDELLE, H, op.cit, p 326.

³ CITEAU, J et autres, GRH : principes généraux et cas pratique, 5^{ème} édition Dalloz, paris, 2008, p 160.

⁴ ASSALA KHALIL, Congres international francophone en entreprenariat et PME , PME en Algérie : de création à la mondialisation, 8^{ème} édition, Ed haut école de gestion fribourg, suisse, 25,26,27,octobre 2006, p 09.

dirigeant est engagé financièrement et assure l'ensemble des responsabilités (propriétaire gestionnaire).

E-L'entrepreneur :

selon le dictionnaire de la sociologie : est un demiurge qui sait tirer parti des innovations technologique ,réunir les capitaux disponibles , trouver et organiser la force de travail indispensable à la mise en œuvre d'un projet tendu vers la recherche constante du profit mais s'il est un créateur ,il reste aussi un fidèle serviteur du capitalisme qui gère au nom et dans l'intérêt des propriétaires. Cette conception originale pour l'époque ,annonce les thèses sur le managerait des entreprises que J.Galbraith popularisera dans les années 60.en se concentrant sur l'entrepreneur, elle met l'accent sur la dimension instrumentale quasi nécessaire, de la fonction sur le plan économique, indépendamment de ses implications humaines ou politiques .pourtant comme le signalait déjà C.Gide au début du siècle , l'entrepreneure présente plus que cela .par le fait qu'il utilise une force de travail salarié ,il n'est pas qu'un donneur d'ordre , c'est également un « patron », contraint d'assurer des responsabilités sociales étendues.¹

Pour Max Weber, l'entrepreneur est la figure sociale centrale de la société capitaliste. Tourné vers l'innovation et le risque, il est selon Schumpeter partiellement à l'origine de la dynamique cyclique des économies de marché, notamment par sa capacité à transformer une innovation en produit. L'entrepreneur de morale décrit par Howard Becker est un acteur social particulier qui tente d'entraîner d'autres acteurs sociaux dans une direction sociale spécifique, une cause, une lutte,...etc.²

Selon le cadre du dispositif ANSEJ ; l'entrepreneur est un agent économique, âgé entre 19 et 35 ans répondant aux conditions d'éligibilité de ledit dispositif, possédant les capacités d'entreprendre dont l'objectif est d'assurer la bonne marche administrative et économique de son entreprise.

F –Le chômage :

« Inactivité forcée, totale ou partielle, d'un individu ou d'une partie de la main-œuvre d'un payé. Deux sigles importants : PSERE (population sans emploi) et DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois). Le premier se réfère à la définition du BIT (Bureau international du travail). La seconde aux statistiques de l'ANPE (Agence nationale de l'emploi). Le chômage peut être frictionnel ou saisonnier, conjoncturel ou structurel classique ou keynésien, lié à la mutation technologiques, à une insuffisance de la demande ou à un ralentissement temporaire de

¹ BOUDON Raymond et autres, dictionnaire de la sociologie, Larousse, p85.

² LEBARON Frédéric, la sociologie de A à Z : 250 mots pour comprendre, Dunod, Paris, 2009, p55.

la croissance. Cet éloignement du marché du travail est souvent synonyme de déchéance ou de stigmatisation ».¹

G-Emploi :

Dans le sens courant et micro économique l'emploi désigne à la fois l'exercice d'une activité économique et poste du travail .on dit ainsi pour un individu qui travaille , il a un emploi ou il occupe un emploi quel que soit le statut de la personne (employeur , salarié, aide familiale) dans le sens courant macro économique , l'emploi est un élément de la conjuncture économique , de ce point le volume de l'emploi s'appréhende par les statistique des effectifs occupées et la durée réelle du travail.²

En sociologie, c'est une occupation rémunérée.

Le plein emploi : qualifie soit les facteurs de productions : travail, capital, soit le seul travail. Même avec le plein emploi.³

C'est un terme désignant l'utilisation d'un individu par un autre individu ou par une institution visant à la réalisation d'un travail particulier en contrepartie d'un salaire ou autre rémunération. Cette pratique se distingue du servage ou de l'esclavage, système dont lesquels le travail n'est pas fourni volontairement, contre ou pour l'employeur.⁴

Il indique aussi la combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production des biens et services socialement valorisés.

Dans le langage courant, l'emploi désigne à la fois l'exercice d'une activité rémunéré et le poste de travail.les emplois atypiques sont les emplois à temps partiel, les emplois à durée déterminée et l'intérim.

H. liens sociaux : Il existe plusieurs définition sur les liens sociaux, alors on a fait recours aux définitions suivantes :

Selon Pierre Yves Cusset définit le lien social : « Comme l'ensemble des relations que l'on entretient avec sa famille, ses voisins, ses amis (...) jusqu'aux mécanismes collectifs de solidarité, en passant par les normes, les règles, les valeurs(...) qui nous dotent d'un minimum de ses d'appartenances collectives »⁵.

¹FERREOL Gilles et autre, Dictionnaire de sociologie ,3^{ème} édition, p19.

²MARTINET Alain-ch. et SILEM Ahmed, lexique de gestion, 5^{ème} édition, université jean moulin (Lyon) 2000, p173.

³ GRAWITZ Madeleine, Op.Cit p149.

⁴CAMPUS Jean-Yves, précis d'économie, Edition Hatier, paris, 1999, p99.

⁵ CCUSSET Yves Pierre, le lien social, société Allemand, Edition Armand colin, Paris, 2007, p5.

Selon Frédéric Le baron : « On peut décrire un lien social comme, interaction particulière, régulière entre deux individus »¹.

I : Le réseau social : est un réseau relationnel de l'entrepreneur. Il est constitué des relations familiales, amicales et professionnelles sachant que l'entrepreneur établit des liens forts ou faibles avec ces relations. Le réseau social remplit le vide social qui pourrait gêner l'entrepreneur et joue un rôle primordial dans l'émergence des projets entrepreneuriaux².

6. Méthode et technique de recherche :

A l'instar des sciences de la nature, les sciences humaines ont mis au point des moyens pour découvrir la réalité, une fois avoir fixé le problème de recherche, il est important de s'organiser pour recueillir les données nécessaires à la signification des hypothèses³.

6.1 Méthode de recherche :

La méthode est souvent connue comme étant la manière que le chercheur utilise pour arriver à la résolution de la problématique qui est concédée comme « l'art de bien organiser l'enchaînement de plusieurs idées, que soit pour arriver à une vérité qu'on ignore ou pour la démontrer, aux autres, car nous la connaissons »⁴.

Pour découvrir les principales raisons de notre étude et connaître le rapport entre l'aspect théorique et l'aspect pratique nous avons opté pour la méthode qualitative.

Selon **Maurice Angers :** la méthode qualitative « est un ensemble de procédures pour qualifier les phénomènes visés d'abord à comprendre le phénomène, à l'étude il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportements observés on se base davantage sur l'étude de cas ou petit nombre d'individus »⁵.

6.2 Choix de la technique de recherche :

Les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité et répondre à la question par quel moyen ? Et se situe au niveau des faits ou des étapes pratiques.

Le choix de la technique : il s'agit de sélectionner des moyens et des techniques de recueil de données.

Parmi les techniques utilisées durant la réalisation de notre recherche :

¹ LEBARON, Frédéric, Op. Cit, p77.

² BOUMANSOR Noura, les déterminants sociaux et personnels de la création des entreprises 2010, p48-49.

³ ANGERS Maurice, Op Cit, p130.

⁴ Le petit Larousse illustre, 2001, p846.

⁵ Ibid, p60.

6.3 L'entretien :

Nous avons opté pour la technique d'entretien à fin de recueillir des informations nécessaire pour la réalisation de notre recherche.

La technique de l'entretien consiste a un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbal, pour recueillir des informations en relation avec le but fixé, donc cette technique est plus adéquate à la méthode qualitative ainsi à notre étude¹.

L'entretien revêt des processus fondamentaux de communication et d'interdiction humaine. Il engage deux personnes de vis-à-vis et a ce titre ne peut être dans une relation anonyme.

Nous avons opté pour l'entretien semi-directif en vue de collecter le maximum d'information et afin de donner une certaine liberté a l'interviewé.

L'entretien semi-directif « se base sur un guide d'entretien constitué de différents thèmes de questions ».

Les entretiens semi directifs se sont déroulés selon un guide qui a imposé des thèmes et une progression .En effet, Notre guide d'entretien composé de(25) questions reparties sur 4 axes sont :

1. Un premier axe de question portant sur **la trajectoire** : les données professionnelles, la situation actuelle des entrepreneurs.
2. Un second axe concerne **l'accompagnement de dispositif ANSEJ**.
3. Un troisième axe portant sur **le processus de création des P.M.E et l'impact de l'environnement familial sur l'entrepreneur**.
4. Le quatrième axe sur **les compétences des entrepreneurs**.

7. Le choix de l'échantillon :

7.1 L'échantillonnage :

Toute recherche sociologique nécessite l'utilisation d'un échantillonnage représentatif qui serra le modèle à la fin d'obtenir des informations sur une population d'étude visée.

Selon M. Angerce « ensembles des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constitue un échantillon »².

L'échantillon est en effet la sélection d'une fraction représentative d'une population mère en vue de généraliser les observations et les résultats obtenus sur la population mère³.

¹ ANGERS Maurice, méthode des sciences sociales, 11^{eme} édition, Dalloz, paris, 2000, p644.

² ANGERCE Maurice. Op .Cit p228.

³ BOUDON Raymond, Les méthodes en sociologie, Édition(11) PUF, paris, 1998, p66.

Ce dernier consiste à définir notre population étudiée en vue d'obtenir des réponses à des échelles variées. En effet, notre étude qui on a opté pour un échantillon non probabiliste, qui est un type d'échantillonnage où la probabilité qu'un élément d'une population choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue et qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon ainsi constitué. Dont on a rencontré d'une manière au hasard les jeunes créateurs des entreprises dans le cadre de l'ANSEJ à interviewer.

Echantillon : Dont on a rencontré d'une **manière au hasard** les jeunes créateurs des entreprises dans le cadre de l'ANSEJ à interviewer. Et comme on a aussi utilisé l'échantillon **tri boule de neige** : « procédé non probabiliste d'échantillonnage aidé d'un premier moyen d'individus de la population qui nous conduisent à autres éléments qui font de même et ainsi de suite »¹. On fait un tri boule de neige quand on connaît quelques individus de la population visée grâce auxquels on en joint d'autres. Ainsi, ce sont des individus de la population mère qui nous ont aidés. On a procédé de cette façon parce que le milieu était peu connu et relativement fermé. Il s'agit d'un premier temps, de contacter quelques personnes, puis de leur demander des noms de leurs semblables qui à leur tour pourront nous indiquer d'autres personnes.

7.2 La population d'étude

L'échantillon de notre étude est de (13) promoteur qui comprennent la catégorie féminine et masculine ; donc nous avons réalisé des entretiens individuels avec les jeunes insérés dans le dispositif (A.N.S.E.J dans différents secteurs : marchandises, non marchand, travaux publics, artisanat, services. Tout les entretiens se sont réalisés dans des conditions acceptables et les enquêtés ont répondu à toute questions.

8. Pré enquête :

Pour réaliser notre travail de recherche, on a commencé tout d'abord, par un pré enquête qui constitue la base de toute enquête Elle est aussi une démarche préalable qui nous permet de vérifier les hypothèses émises.

Elle constitue la première étape de la recherche. Après avoir reçu l'autorisation de directeur de l'ANSEJ à Bejaia dans une durée limitée 3 fois au mois de avril d'effectuer notre étude, nous avons pris l'initiative de rassembler le maximum d'information, des orientations, affectation sur notre sujet de recherche, pour cela, en a réalisé premièrement quelque entretien

¹ ANGERCE Maurice, Op .Cit p24.

semi directif avec un groupe de trois (03) des accompagnateurs qui sont :le premier est chargé de communication le deuxième responsable des constat et les contrôles le dernier et accompagnateur d'une formation en gestion de l'entreprise au niveau de l'ANSEG de wilaya de Bejaia . C'est pour non satisfaction des informations riche sur l'étude (les jeunes créateurs des petite et moyenne entreprise dans le dispositif de l'ANSEJ), cette raison pousser nous à chercher des PME créés par l'ANSEJ dans la Wilaya de Bejaia et faire nos entretiens avec les créateurs dans différent secteurs d'activités. S'est déroulée durant le début de mois avril, pendant 03 jours ; ainsi que chaque entretien à duré quelques minutes.

Cette pré enquête nous à permis de recueillir des informations sur les mécanismes de la création d'une micro-entreprise et nous a aidé à élaboration finale de guide d'entretien.

9. Le déroulement de l'enquête :

Au cours de notre enquête, nous avons réalisés(13) entretiens avec les créateurs des entreprise dans cadre ANSEJ dans différent secteurs et région de Bejaia ;(Bejaia, Sidi Aiche, Akbou, Seddouk, Tazmalt).

Concernant le déroulement de nos entretiens, ils ont été réalisés dans les bonnes conditions, durant une période de(45) jours, allant du 05 avril 2015 au 20 mai 2015 d'une durée allant de 45 minutes pour chaque entretien.

9. Les difficultés rencontrées : Nous avons rencontré pendant la réalisation de notre étude divers obstacles relatifs au cadre théorique et au cadre pratique :

- ✓ Manque d'ouvrages qui traitent de notre thème, en tant que c'est un thème actuel.
- ✓ La préoccupation des jeunes promoteurs, tels que les absences les sorties.
- ✓ Le retard et la perte de temps à cause de refus de l'ANSEJ à nous orienter vers les entreprises créent par ce dernier.

Chapitre 02

Chômage et la politique de lutte contre le chômage

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

Ce chapitre sera consacré à la présentation de la situation du chômage général puis en particulier en Algérie et la constitution des différents politique de la lutte contre le chômage .En effet, nous donnerons un aperçu sur le chômage et la participation des dispositifs d'appui à lutte ce dernier.

I. Généralité sur le chômage :

Le chômage est le produit d'une construction sociale qui convertit certaines situations de non-emploi en chômage, et en rejette d'autres en dehors de la catégorie de chômage, il est considéré donc une manière de dire de classer, de catégorie certaines situations¹.

Les déséquilibres macroéconomiques (inflation, chômage..), se trouvent dans tout les pays, pour le moment il n'existe pas encore un pays qui n'a pas ces déséquilibres même les pays les plus développés dans le monde.

Le chômage est un phénomène social sensible qui s'installe dans les histoires collectives touchant toutes les sociétés du monde. En effet, dans le chapitre en cours allons détailler tout ce qui touche de près ou de loin à la question du chômage, à cet effet ; nous avons devisé notre travail en trois points à savoir : les généralités sur le chômage, puis nous allons procéder à l'étude de ce qui est communément appelé le chômage en particulier en Algérie et enfin, nous passerons à la politique de lutter contre le chômage, c'est-à-dire reconnu par les institutions public telle que (ANSEJ,ANGEM, ANEM...).

1. Définition générale du chômage :

Pour la définition du chômage d'une manière générale peut être donné de plusieurs façons sur la base de différents critères :

- Selon le bureau international du travail (BIT)² : définit le chômage comme l'inactivité d'une personne souhaitant travailler et qui est à la recherche d'un travail. Pour le BIT les caractéristiques d'un chômeur sont les suivants :
 - Etre sans travail veut dire une personne qui n'est pas intégré sur le marché du travail, d'une autre façon ; quelqu'un qui n'a pas une activité même pour une période très courte.
 - Etre disponible pour travailler veut dire qui est capable de travaille, son âge doit être entre 15 et 60 ans ;
 - La personne doit être à la recherche d'un travail.

¹ Didier Demazière, sociologie du chômage, Édition La Découverte 9 bis rue Abel-Hovelacque75013, paris, 1995, p05.

² RAPPORT du B.I.T.Intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, 2006, p80.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

Sont, donc des définitions exclus, ceux qui exercent de petites activités de subsistance. Pour qu'il y ait chômage, il faut donc que celui-ci doit être reconnu, sous la forme concrète d'une prise en charge financière par la collectivité ou la famille et cela sans contre partie autre que l'obligation de recherche d'emploi¹.

2. La constitution de la catégorie de chômage :

Au cours des années XVIII ; les termes relatifs au chômage comme celui des chômeurs n'arrivaient pas d'existence. Ces termes étaient précédés par : pauvres, indigents et mendiants ce qui désigne tout individu qui ne subsiste que par des secours « privés » soit « public »².

Le terme « chômeur » fait essor dans le langage courant ; désigne toute interruption d'activité causant une perte de salaire. Au ses moderne, le chômage émerge avec la transformation des relations du travail liant aux propriétaires des moyens de production des travailleurs et plus précisément la codification de la relation salariale.

Le chômage est considéré comme volontaire jusqu'au début du XIX siècle(1930), durant cette période, il devient du fait de son ampleur un problème aux deux volets économique et social suscitant ses débats divers.

Les années 30, étaient bien caractérisée par une crise économique dans la catégorie de chômeur ne cesse de s'émerger et dont la mesure des effets du chômage et la croissance du nombre des chômeurs sont incertaines.

Le chômage moderne (1930) est le produit de deux processus qui interfèrent entre celui d'industrialisation et d'urbanisation³ :

- L'axe d'industrialisation : constitue la position de l'emploi.
- L'axe d'urbanisation : constitue la position du chômeur appuyé sur la mise en place d'institution de secours.

A la suite de la deuxième Guerre mondiale, le chômage était bien associé à la pauvreté, la précarité et l'exclusion. A la fin des trente glorieuses, le chômage transforme la structure

¹ VERNIERES Michel, Ajustement Education Emploi, Edition Economica, paris, 1995, p226.

² Didier Demazière, Op, Cit, p06

³ Ibid, p07.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

sociale de la société bouleversant la vie des chômeurs qui sont principalement les plus touchés¹.

A la fin des années 1960 et le début des années 1970, le chômage marque une croissance causée par les facteurs conjoncturels extérieurs causant un chômage amplifié et une hausse flagrante². L'année 2008 fait naître une crise économique entraînant une augmentation massive du chômage.

3. les causes du chômage :

Peuvent être représentées sous forme des problèmes dont souffre la plupart des pays industrialisés qui est les problèmes de délocalisation des entreprises vers les pays où les coûts de main d'œuvres sont faibles et les charges également (charges fiscales et sociales). On peut présenter les causes du chômage d'une manière globale :

-La production des entreprises nécessite non seulement l'existence de travail mais également d'un capital, donc l'insuffisance de l'un des deux va détruire l'autre, dans la mesure où les deux catégories sont complémentaires ; dans ce sens, on peut dire que l'insuffisance de la masse de capitaux engendre une diminution de la demande de travail par l'entreprise qui implique un chômage pour les individus. Les entreprises occidentales ferment pour transférer leurs capitaux vers les pays émergents où ils rapportent plus, mais s'ils y avaient plus de capitaux au total ils ont resté assez pour tout le monde.

-Une segmentation du marché du travail, dans la réalité, il n'existe pas un seul marché du travail mais de plusieurs marchés du travail qui sont classés suivant les compétences des uns des autres et les tâches à effectuer ;

- Les phénomènes naturels peuvent être des causes du chômage, on peut désigner par exemple la sécheresse et l'ensablement qui rendent les gens sans emploi surtout la population dont l'agriculture représente le seul moyen de vivre (population rurale).

-L'évolution rapide de la population active qui a tendance à suivre une progression géométrique tandis que la croissance économique suit une progression arithmétique.

4. Les effets du chômage : Le chômage a des effets négatifs sur la société. Du fait, il engendre des effets tant sur l'aspect économique, social et même psychologique. D'un autre côté, le chômage est aussi considéré comme un moyen de pression, il désoriente le niveau de vie même des conflits familiaux et sociaux comme (la drogue, suicide, le vol) le manque de

¹Didier Demazière, Op, Cit P 07.

² BLARDONE Gilbert et autre, Vaincre le chômage les éditions de l'Épargne paris, 1987, p5

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

la mobilisation qui est l'un des effets du chômage influe économiquement et induit des conséquences ultimes dont il aggrave le phénomène et suscite la fuite des cerveaux¹.

I. Le chômage en Algérie :

Le chômage reste un phénomène mondialement vécu et dont l'Algérie en fait partie sans doute. Dans cette partie, nous parlons en effet de ses spécificités causes, effets et ces caractéristiques, la politique de lutter contre le chômage.

1. Les causes de chômage en Algérie :

L'Algérie se trouve confronté à plusieurs facteurs évocateurs du chômage. Mais à part les facteurs quasi naturels ; telle que la sécheresse, l'ensablement....etc, frappent d'une façon générale la population rurale et qui suscite l'exode rural pour éviter la situation des éleveurs et d'agricultures. À signaler dans ce contexte que le système éducatif de notre pays est inadéquat entre la formation suivie et le monde de l'emploi².

Les économies étudient le chômage dans le but d'en identifier les causes et les contribuer à améliorer les politiques publiques du marché du travail. En Algérie, nous distinguons des causes directes et indirectes :

1.1. Les causes directes :

Parmi les raisons qui expliquent un taux de chômage dans la population active, notons celles qui se manifestent par :

- La fin de chantier.
- La fin de contrat.
- Le licenciement collectif, et individuel.

Les causes liées aux fins de chantiers se manifestent par l'arrêt ou la clôture d'un projet ou d'un chantier, ouvert dans le cadre de la réalisation d'un investissement. Ce qui conduit inévitablement au départ en chômage de l'ensemble du personnel qui travailler³.

Quand aux causes liées aux fins de contrat, elles trouvent leurs explications dans la conclusion de contrats à durée limitée ou déterminée. Logiquement à la fin de ces dits les employeurs cherchent à se débarrasser automatiquement de leurs employés

¹ MURINE S, Travail et emploi des femmes, édition la découverte, paris, 2003, p78.

² ARHAB Baya, Les effets sociaux de la mise en application du Politique ajustement structurel, les cahiers du CREAD ; Alger, 1999, P46.

³ SALHI Saddouk, Démographie : problèmes de la jeunesse et l'enfance maghrébine, colloque, Alger 1991, p428.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

S'agissant de licenciement collectif et individuel, ils sont pour la plupart la conséquence de la Politique d'Ajustement Structurel(PAS) imposé par le Fond Monétaire International(FMI) en 1994, politique qui préconise la fermeture des entreprises nationales défaillantes.

1-2 Les causes indirectes :

On distingue deux causes indirectes du chômage :

- Les causes structurelles.
- Les causes conjoncturelles.

A. Les causes structurelles :

Se manifestent par le manque de dynamisme dans les secteurs tels que les industries.

- Le ralentissement est même l'arrêt des investissements productifs qui ont pour but de créer des nouveaux emplois depuis quelques années.
- L'inadaptation formation-emploi, la responsabilité de cette inadéquation est en fait partagée entre le système éducatif et le monde du travail, le premier est toujours refermé sur lui-même, il est devenu véritable usine humaine sans aucun souci de la situation et des perspectives du monde du travail.

B. Les causes conjoncturelles :

Elles trouvent leurs explications dans : la récession qui est connue par l'économie algérienne suite au choc pétrolier de 1986 causée par la manifestation d'un certain problème économiques : baisse du taux de croissance, l'augmentation de taux d'inflation qui atteint 29% qui conduisant actuellement des termes de l'échange, jointe à l'inflation, qui a contribué de son côté à réduire l'activité productivité¹.

2. Les effets du chômage :

Les conséquences du chômage sont énormes, varient et touchent à tout les domaines, mais elles sont plus observables dans le domaine social. Le chômage influence tous les aspects de l'individu, culturels, familiaux, sociaux et personnels (peut détruire la personne en la conduisant à la criminalité, drogue et jusqu'au suicide).

-La précarité comme expérience de travail ;

-Les sentiments d'incertitude pour beaucoup de jeunes de leur destin social (marquée par les difficultés d'insertion professionnelle).

¹ MULDER Martin, In Revue Européenne de formation professionnelle, N°37, 2006, p 35.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

-La santé l'ex-salarié ou du chômeur n'est plus portée et gérée dans la sphère privée et familiale qui doit les prendre en charge concrètement et psychologiquement, générant du même coup de nouvelles formes de fragilisation familiale¹.

3. Les caractéristiques de chômage en Algérie² :

Les caractéristiques du chômage en Algérie sont diverses telles que :

- La grande masse des chômeurs est celle des jeunes ; touchant plus de 80% moins de 30ans ; -
- 2/3 des chômeurs sont les primo demandeurs d'emploi (sans expérience) qui traduit l'exclusion sociale ;
- 1/3 des chômeurs de réinsertion sont nés par la perte de leurs emplois au cours des dernières années ;
- Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur tend à progresser.
- Le chômage de la catégorie féminine s'accroît de manière proportionnelle.
- La tendance du chômage de longue durée qui s'aggrave dont il cumule les difficultés et la recherche d'emploi qui prend des mois.
- Le chômage est plus élevé pour les catégories sociales défavorisées (pauvres).
- Les non qualifiés sont principalement touchés (près de 1 million de chômeurs s'accroît et près de 37% des chômeurs qui ne sont dotés d'aucune qualification.

¹ www.alannabi.com. consulté le 16-03-2013.

² Rapport du B.I.T.Op. Cit, p102.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

1. La politique de lutte contre le chômage en Algérie :

Parmi les objectifs stratégiques du gouvernement, il existe essentiellement la réduction du taux de chômage, qui est un objectif de tous les pays ; et pour la lutte contre le chômage le gouvernement Algérien utilise plusieurs mécanismes et parmi ces mécanismes, on a cité :

- La réduction de la population active, ce dernier peut réaliser lorsque le gouvernement décide de prolonger l'âge des études où les étudiants sont pas considérés comme des chômeurs, ou bien de baisser l'âge de retraite veut dire baisser le nombre d'année de travail d'un employé pour libérer des postes de travail pour les jeunes.
- Développement de la qualification et des formations professionnelles pour s'adapter les individus aux nouvelles exigences du marché du travail.
- Adopté des stratégies qui permettent une croissance économique dans le but de créer des postes de travail pour réduire le chômage comme par exemple, en 2010 le gouvernement décide d'adopter un programme de plan quinquennal qui est pour le développement du secteur d'agriculture, d'industrie.... Ce programme est un programme à réaliser de 2010 jusqu'à 2014 ; Concentré globalement les secteurs de transport, le bâtiment, les travaux publics, l'hydraulique, l'industrie et dans une moindre mesure les services et de tourisme.

2. Les institutionnalisations du chômage en Algérie :

Les politiques publiques tentent de faciliter la recherche d'emploi par de nombreux moyens. Une première solution consiste en la mise en place d'agences publiques pour l'emploi qui diffusent les informations sur les emplois disponibles dans l'économie. Une autre solution est de remettre en place des plans publics de formation dont le but est de faciliter la reconversion des travailleurs les moins formés ainsi que les plus défavorisés à trouver un emploi. Les partisans de ces politiques pensent qu'elles permettent à l'économie de fonctionner plus efficacement en améliorant l'emploi de la population active, mais également qu'elles réduisent les inégalités inhérentes à une économie de marché en changement constant¹.

On peut classer les solutions préconisées par les pouvoirs publics en deux catégories :

¹ MANIKIW Gregory N, P.TAYLOR Mark, principe de l'économie, édition de Boeck université, paris, 2010, p734.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

I. Des solutions actives :

- **Les micros-entreprises :**

Elles consistent en la création des petites unités par un groupe d'individus pour but de réaliser une activité. Elles sont destinées à tous les jeunes promoteurs de 19 à 35 ans en vue d'encourager la production des biens et services. Les montages financement triangulaire (banque, Etat, promoteur) et le financement mixte (Etat, promoteur).

Le dispositif en question est géré par l'agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes ANSEJ et l'agence de la wilaya en concertation avec la banque.

- **caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) :**

L'Algérie est l'un des rares pays à disposer d'un système d'assurance chômage. C'est en 1994 qu'a été institué au profit des salariés un régime d'assurance contre le risque de perte inventaire d'emploi pour raison économique.

Ce dispositif est une institution publique de sécurité sociale du ministère de l'emploi, de travail et de la sécurité sociale. Son principe fondamental consiste à verser aux chômeurs et aux personnes à sa charge un revenu de remplacement et de lui assuré une couverture sociale durant la période de chômage¹.

A partir de 1998, la CNAC met en œuvre, les mesures actives destinées à la réinsertion des chômeurs allocataires que sont l'aide à la recherche d'emploi et l'aide au travail indépendant par un personnel spécialement recruté, et formoler conseillers animateurs et dans des centres dotés d'infrastructures et d'équipements également destiné à cette fin.

Dans le cadre de lutte contre le chômage, la CNAC s'est vue confier par les pouvoirs publics, vers la fin de l'année 2003 la mission de mise en place et de gestion du dispositif de soutien à la création d'activités par les chômeurs promoteurs âgés 35 à 50 ans.

Ce dispositif tend essentiellement à répondre aux aspirations d'une tranche de population relativement importante et qui ne pouvait prétendre par le passé, investir la sphère de l'entrepreneuriat, qui vient comme complément dispositif ANSEJ.

¹ NEMRI-Yaici Farid, « L'assurance chômage comme levier de l'intervention de l'Etat : cas de l'expérience Algérienne », revue de science, technologie et développement, N° 6 volume II Alger p 27.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

- **L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (A.N.S.E.J) ¹:**

Ce dispositif est né suite à l'échec du dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (I.P.J.) en application de l'article 16 de l'ordonnance n°96-14 du 24-06-1996 relatif aux dispositifs de création d'emploi.

Elle est destinée aux jeunes dont la catégorie d'âge va 19 à 35 ans .cette agence est un organisme à caractère spécifique régi par les dispositions du décret N°96-296 relatif au dispositif de promotion d'emploi.

Ce dispositif a pris en charge la mise en œuvre des solutions pratiques pour lutter contre le chômage et favoriser l'insertion des jeunes par aide de la création de leurs propres entreprises. La mission de cet organisme est la mise en relation avec les institutions et les organismes concernés à fin de :

- Pouvoir soutenir, conseiller et accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement ;

- Gérer conformément à la réglementation en vigueur, les dotations du fonds national de soutien à l'emploi de jeunes, notamment les aides et la bonification des taux d'intérêt dans la limite des enveloppes mises à sa disposition par le ministère chargé de l'emploi ;

Notifier aux jeunes promoteurs dont les projets sont éligibles aux crédits des banques et établissements financiers ;

- Assurer le suivi des investissements réalisés par les jeunes promoteurs en veillant au respect des clauses des cahiers de charge retenus à l'agence ;

- Les ressources viennent du budget de l'Etat et le fonds national pour la promotion de l'emploi.

- **Les travaux d'unité publique à haute intensité de main d'œuvre (TUP-HIMO) :**

Initié en 1997, il s'agit d'un projet de coopération qui a été finalisé avec la banque mondiale qui comprend notamment une composante de travaux d'utilité publique à haute intensité de la main d'œuvre.

Le rôle était la lutte contre la pauvreté, la précarité et les formes de marginalisation et d'exclusion sociale.

Le projet est fait suite à la subvention de l'Etat et par un prêt de la banque mondiale.

Il est sous la responsabilité du ministère chargé du travail et de la protection sociale.

¹ Document interne de l'ANSEJ de Bejaia.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

L'agence de développement sociale (A.D.S) est chargée du travail et de la gestion de la wilaya (D.A.S) en concentration avec les communes.

- **Le micro crédit :**

Ce dispositif est lancé officiellement en juillet 1999, il constitue un instrument de lutte contre le chômage et la pauvreté. Ce mécanisme de financement s'adresse à toute personne âgée de plus de 18 ans, qui souhaite créer ou développer une petite activité ou bien acquérir des matières premières pour l'exercice de son métier.

Il vise à favoriser l'auto-emploi, encourager le développement des petits métiers et à faire reculer la pauvreté. Le montant du crédit se situe entre 50 000 et 400 000 dinars et il est remboursable sur une échéance de 1 an à 5 ans. Le taux d'intérêt à la charge du bénéficiaire est réduit autour de 2%.

A pour objectif la création d'activité et production de la richesse, ainsi l'amélioration des revenus et des conditions de vie de la population et des chômeurs. Cela afin d'assurer la stabilité et la cohésion sociale.

La gestion de micro crédit est confiée au départ à l'agence de développement social (L'ADS), et depuis 2005 à l'agence nationale de micro crédit(ANGEM) fut créée.

- **L'agence de gestion du micro crédit (A.N.G.E.M)¹ :**

C'est une agence établie en 2004, qui vise à favoriser l'auto-emploi, le travail à domicile et les activités artisanales dans les zones urbaines et rurales, encourage l'émergence d'activité économique et culturelle, de production de biens et services génératrice de revenus dans les zones rurales et développer l'esprit d'entrepreneuriat dans un souci d'intégration économique et sociale. Ses principales missions sont gérées par le dispositif du micro crédit

Le micro crédit ANGEM est un prêt remboursable dans un délai de 1 à 5 ans, permettant l'achat d'un petit équipement et matière première de démarrage pour exercer une activité ou un métier. Le dispositif ANGEM, destiné aux citoyens sans revenus, instables et irréguliers aux femmes au foyer.

¹ Document interne de l'A.N.G.E.M de Bejaia.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

Entre autre les conditions d'éligibilité, des petits revenus instables et irréguliers, une résidence fixe, la possession d'un savoir faire ou une qualification avérée en relation avec l'activité projetée et la mobilisation d'un apport personnel de 3 à 5 % du coût global de l'activité, selon les cas. Pour un projet qui devrait coûter moins de 30 000 dinars, un apport personnel de 10 % est exigé pour un prêt sans intérêt de l'agence nationale pour la gestion du micro crédit pour le reste.

Le projet qui nécessite, 50 000 à 100 000 dinars, l'apport personnel se situe entre 3 à 5 % tandis qu'un crédit bancaire est prévu pour le reste. Pour un projet au coût supérieur, allant de 10 000 à 400 000 dinars, l'apport personnel varie de 3 à 5 % tandis que L4ANGEM consentira un prêt dont le montant varierait de 25 à 27 % du coût du projet.

Dans cette formule triangulaire, il reviendra à la banque de consentir un crédit de 70 % du coût du projet. Dans les deux derniers cas, le crédit sera assorti d'un intérêt variant de 10 à 20 %.

- **Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (D.A.I.P) :**

C'est l'une des autres solutions proposées par l'Etat qui a connu le jour après la persistance du chômage malgré les programmes et les solutions qui précèdent celui-ci. Cette dernière favorise de fait l'insertion professionnelle. Elle est de fait la nouvelle politique du gouvernement.

Ce nouveau dispositif favorise le financement et vise l'intégration dans une dynamique de gouvernement. Ce nouveau dispositif favorise le financement et vise l'intégration dans une dynamique globalisante qui s'appuie sur la logique du traitement du chômage¹.

Du fait, les dispositifs de création d'emploi selon Mohamed MUSETTE visent à répondre aux besoins du marché du travail qui est caractérisé par un taux élevé du chômage chez les jeunes. Ce chômage traduit par une forte demande d'accompagnement et de facilitation à la création d'activité et d'emploi dans le pays et dans la création des richesses nationales².

II. Des solutions passives :

Le sens est celui des responsables qui tentent de venir en aide à ceux qui perdent leur emploi pour des raisons économiques ou qui n'arrivent pas à obtenir un en raison d'un

¹ LAOURARI Hacene, Des formations pour quels emplois : regard croisé université-entreprises, Actes du colloque : problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie université Menouri Constantine, 2 et 3 juin 2010.

² www.latribunale-online.com, consulté le 17-03-2013.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

handicap, de manque de qualification, de l'âge. Or, cet aspect qui est plutôt une assistance aux nécessiteux, est valable à très court terme et ne peut en aucun cas être considéré comme une solution définitive¹.

Du fait, divers organismes sont mis en disposition ; tel que les dispositifs d'emploi qui sont :

- **Le programme d'emploi des jeunes (P.E.J) :**

Ce programme initié en 1987 et mis en application une année plus tard est élaboré pour les jeunes âgés entre 16 et 24 ans. Son objectif est d'alléger le problème du chômage par le biais de la formation professionnelle et l'apprentissage (offrir aux jeunes une qualification pouvant leur faciliter une insertion professionnelle dans divers domaines : bâtiment, industrie, agriculture).

Le financement de ce programme est assuré par le fonds d'aide à l'emploi des jeunes (FAEJ) dont l'ordonnateur principal est le Ministère du Travail, de l'emploi et des Affaires sociales.

La crise de 1986 a incité les responsables du pays à mettre en place des mesures de nature réactives touchant essentiellement le marché du travail. Le PEJ est l'un des mesures adoptées par le conseil des ministres le 27 décembre 1987.

Ce programme central, établi par le ministère, doit être appliqué par toutes les institutions concernées (Wilaya, daïra, et commune).

Il a comme objectifs de leur offrir une qualification qui peut leur faciliter une insertion professionnelle, dans des travaux d'utilité publique, à travers des actions lancées dans divers secteurs tels que l'agriculture, industrie et le bâtiment.

Un autre objectif aussi important, visé par ce programme durant la période de 1988-1989, est la prise en charge de 200 000 jeunes chômeurs par le biais de la formation professionnelle, de l'apprentissage et d'une opération de recrutement dans les emplois salariés.

Cela a permis le déclenchement d'un processus très large en faveur de la jeunesse qui souffre surtout, plus que d'autre².

¹ ARHAB Baya, l'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de Bejaïa : entre le formel et l'informel, les cahiers du CREAD, Alger, N° 68/69 et 3^{ème} trimestre 2004, p 136.

² MATOUK Belattaf, « L'aide à la création d'entreprise et dynamique d'emploi en Algérie : cas de Bejaïa », cahier du CREAD N° 58, Alger, 2001.

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

De ce programme. Il y a eu ainsi la naissance en 1991 d'un autre programme appelé dispositif d'insertion professionnelle des jeunes, tenant compte des contraintes observées durant la mise en œuvre du PEJ.

- **Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes : (D.I.P.J) :**

Crée en 1990, son objectif était d'alléger le poids du chômage des jeunes le (DIPJ) à pris en charge les travailleurs ayant perdu leur emploi. Pour atteindre ses objectifs, ce dispositif à mis en place certaines formules :

- La création de coopératives ;
- La création de petites et moyennes entreprises ;
- La création d'emplois salariés par les collectivités locales ;
- La formation professionnelle et l'apprentissage.

Le financement de ce dispositif est assuré par le fonds d'emploi des Jeunes (FAEJ). L'ordonnateur principal est le Ministre Délégué à l'emploi. Mais l'application de ce dispositif sur le terrain à rencontré des problèmes : c'est ainsi que sur le plan juridique, il n'y pas de distinction entre ses statuts et ses coopératives, quelles soient privées, publiques ou mixtes.

Vu l'échec de ce programme, les pouvoirs publics Algérienne ont procédé à la mise en place d'un autre dispositif de création de l'emploi pour les jeunes chômeurs, par la création de la micro-entreprise comme solution du chômage juvénile du pays¹.

- **Les emplois salariés d'initiative locale (E.S.I.L) :**

C'est une mesure lancée en 1990 dont le rôle primordial à consisté en l'application temporaire des dispositions relatives aux chômeurs peu qualifiés tels que les exclus de l'éducation et de formation. Ce dispositif était créé pour les jeunes âgés de 19 à 25 ans puis élargis à ceux de 35 ans ; puis en 1994, il est destiné à tous les demandeurs d'emploi sans aucune condition. Ce programme est du fait comme l'occasion propice des jeunes afin de se former et d'accumuler des connaissances et une expérience professionnelle.

Les bénéficiaires reçoivent une indemnité brute de 2500 DA depuis 1993 qui est couverte par le système de sécurité sociale. Depuis 2002, ce programme est géré par l'agence de développement sociale. (A.D.S.) et la direction de l'emploi de la wilaya (D.E.W) en concentration avec les communes.

¹ BOUKRIFA. M, Belattaf.M, « Les politiques algérienne d'insertion des jeunes : entre la logique économique et la vision sociale », cahier du CREAD N° 58, Alger, p 61-88

Chapitre 02 : le Chômage et la politique de lutte contre le chômage

- Le contrat de pré-emploi(C.P.E) :

Mise en œuvre en 1998, cette mesure a été destinée aux diplômés des universités et des instituts de formation (les primo-demandeurs d'emploi) dont l'âge varie de 19 à 35 ans. Ces derniers se sont mis en situation de pré-emploi auprès des employeurs du secteur public et privé pour une période initiale de 12mois.

Au cours de la période de pré-emploi, perçu comme mesure visant l'adaptation au poste du travail, les jeunes diplômés acquièrent une expérience professionnelle améliorant donc leurs employabilités et favorisent les chances de leurs accès au monde du travail durable.

D'une façon initiale ce programme été confié à l'ANSEJ.A partir de 1998 et suite à la convention entre l'A.N.S.E.J et l'agence sociale (A .D.S.) ; la gestion revient à cette dernière¹.

¹ BOUDA Adel, Essai d'évaluation des dispositifs publics de lutter contre la pauvreté et l'exclusion social.cas de la Wilaya de Bejaia, (mémoire de magister), université de A. MIRA .Bejaia, 2005, p 35.

Chapitre 03

Le processus de la création d'une micro-entreprise

Chapitre 03 : le processus de la création d'une micro-entreprise

Nous avons présenté dans ce chapitre un aperçu général sur la création de la micro-entreprise et ces différentes procédures qui contiennent, ainsi que ses différents objectifs et leur rôle en socio- économique puis les processus à suivre pour créer une PME réussites.

1. Définition de la micro-entreprise¹ :

Les micro-entreprises ont été mises sur pied afin de pouvoir répondre aux aspirations des éléments les plus attractifs et les plus dynamiques de la jeunesse en chômage. C'est en effet, une petite unité économique de production créée par une personne physique qui demande un emploi et qui veut investir dans la production de biens et services afin de générer des bénéfices. Cet investissement peut toucher tous les secteurs d'activité pourvu qu'il y ait production de biens et de services marchands.

Selon BOUYACOUB Farouk : on peut considérer une entreprise comme étant une micro entreprise si celle-ci réunit les caractéristiques suivantes :

- la micro-entreprise présente une flexibilité qui lui permet de s'accommoder et de s'adapter à tous les particularismes locaux et toutes les conjonctures, son implantation, son déplacement, et sa transformation sont aisés, elle peut disparaître et renaître immédiatement sous une autre forme avec un autre objet social.
- Le coût de l'investissement et donc de l'emploi qui en découle y est le plus réduit possible. Le coût de l'emploi et le nombre d'emplois directs seront les critères essentiels qui permettront de situer la micro entreprise.
- La micro-entreprise se nourrit de l'apport des instructions dans le cadre de la limite communément admise, même si au départ dans certaines régions et spécialités, elle va bénéficier en matière de crédit des dotations en équipements d'importation des taux d'intérêts bonifiés.
- La micro-entreprise est constituée à partir d'une idée de projet mûrie par un entrepreneur potentiel qui affiche une réelle volonté de réussite et qui n'hésite pas pour le prouver et investir une part importante de son patrimoine financier, foncier, immobilier et technique.

¹ [Http://algerie.wordpress.com/category/la lutte contre le chômage : création de micro-entreprise au niveau de l'ANSEJ : cas de wilaya de Bejaia.](http://algerie.wordpress.com/category/la-lutte-contre-le-chomage-creation-de-micro-entreprise-au-niveau-de-l-ansej-cas-de-wilaya-de-bejaia)

Chapitre 03 : le processus de la création d'une micro-entreprise

- La micro-entreprise a des contours juridiques et organisationnels et un mode de fonctionnement qui va faciliter son émergence et son développement dans l'économie de marché qui s'installe progressivement.

2. Les objectifs des micro-entreprises¹ :

Les micro-entreprises ont des objectifs d'ordre économiques et sociaux qui permettent :

- de générer à travers les différents projets, un nombre important d'emplois directs et indirects économiquement viables et durables, ce qui permettra de participer activement et progressivement à la résorption du chômage.
- d'offrir de nouvelles opportunités au redéploiement des activités du secteur bancaire auquel la micro-entreprise peut offrir un ensemble de nouveaux clients solvables.
- de former l'entrepreneur et l'amener à intégrer le risque calculé au nombre des éléments de gestion auquel il doit accorder une attention soutenue.
- de satisfaire les besoins par l'augmentation et la diversification de la production.
- d'améliorer le nombre et la qualité des opérateurs économiques qui sont des acteurs de développement et promouvoir par ce biais le développement durable et la croissance économique soutenue, tout en respectant les règles d'économie de marché.
- de développer et améliorer le secteur privé.
- d'inciter à la normalisation des activités économiques en offrant des avantages pouvant désintéresser les agents des activités informelles.
 - de participer à favoriser la réinsertion des jeunes dans la société, ce qui va empêcher l'apparition massive des fléaux sociaux, et donc réduire les effets pervers de l'oisiveté.

3. le rôle socio-économique des micro-entreprises :

Dans le temps moderne la micro-entreprise est considérée comme une solution à la lutte contre le chômage et la récession économique, elle est perçue comme de salut, de sortir de crise, et permettre à une grande partie de la population de participer à l'activité économique. En effet, c'est la plus petite entreprise, depuis ces dernières années, on connaît le taux de croissance le plus fort en termes d'effectifs employés : +6.4% en Belgique pour les entreprises employant entre 1 et 4 salariés, +42% au Canada pour les entreprises employant moins de 20 salariés, entre 1970 et 1984, +29'3% aux États-Unis pour la même catégorie d'entreprises. En

¹ [Http://algerie.wordpress.com/category/la lutte contre le chômage : création de micro-entreprise au niveau de l'ANSEJ : cas de wilaya de Bejaia.](http://algerie.wordpress.com/category/la-lutte-contre-le-chomage-creation-de-micro-entreprise-au-niveau-de-l-ansej-cas-de-wilaya-de-bejaia)

Chapitre 03 : le processus de la création d'une micro-entreprise

France, le point des entreprises de moins de 10 salariés s'est accru de 16,3%. Les micro-entreprises peuvent également apparaître comme des espaces d'expérimentation de technologies nouvelles. Citons à titre d'exemple le cas des micro-entreprises spécialisées dans un domaine pointu de recherche-développement, par exemple en biotechnologies (peau artificielle).¹

R. Rothwell note à ce propos que « les grandes entreprises se sont diversifiées en faisant l'acquisition d'entreprises plus petites, afin de se redéployer dans de nouvelles branches d'activité ». Les petites entreprises sont pour les grandes des espaces d'externalisation des risques, d'où l'accent mis depuis une dizaine d'années sur les « petite entreprise qui innove ».

Débarrassées de la bureaucratie propre aux grandes entreprises, les micro-entreprises seraient plus performantes que les grandes entreprises en matière d'innovation technologique. Depuis quelques années, les grandes entreprises industrielles se restructurent : elles se recentrent sur une activité principale, en valorisant un savoir-faire, un métier. D'où le développement de relations de sous-traitance et/ou la création des filiales. Donc les formes de relations technologiques et productives liant les petites entreprises aux grandes entreprises sont multiples, les premières leur offrent la possibilité de créer les emplois qu'elles détruisent. La multiplication des aides à la création d'entreprises offertes aux salariés licenciés par les grandes entreprises. À leur tour les grandes entreprises offrent aux petites la chance d'être des partenaires exclusifs ce qui à la fois les renforce, parce qu'elles valorisent par ce moyen un savoir-faire spécifique.²

4. Les formes juridiques des micro-entreprises :

Les micro-entreprises peuvent prendre plusieurs formes juridiques, parmi les on peut citer :

a) Les entreprises individuelles : elles sont la propriété d'une personne physique qui exerce son activité avec ses moyens personnels, cette personne est l'unique responsable de ses biens en cas de faillite et c'est également le seul bénéficiaire des gains réalisés par l'entreprise.

b) Les entreprises sociétaires : ces entreprises sont constituées de plusieurs personnes, liées par la confiance vis-à-vis de chacun d'entre eux. Il existe quatre types d'entreprises sociétaires.

- Les sociétés en nom collectifs (SNC) : C'est une société à responsabilité illimitée pour les associés. Ceux-ci vont être personnellement exposés au paiement des dettes de la société. La

¹ BOUTILLIER Sophie et UZUNIDIS Dimitri, „L'entrepreneur, Ed economica, paris, 1995, p65.

² BOUTILLIER Sophie et UZUNIDIS Dimitri, Op cit. p65.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

personnalité des associés est déterminante et en particulier leur solvabilité, elle est désignée par une dénomination sociale, à laquelle peut être incorporé le nom d'un ou plusieurs associés, et qui doit être précédée ou suivie immédiatement de la mention 'société en nom collectif, tous les associés sont gérants, sauf stipulation contraire des statuts qui peuvent désigner un ou plusieurs gérants associés. La société prend fin par le décès de l'un des associés sauf s'il a été stipulé que la société continuerait, soit avec les associés seulement, soit avec un ou plusieurs héritiers, ou toute autre personne désignée par les statuts.

- Les sociétés en commandité simple (SCS) : la société en commandité simple est une société commerciale de nature hybride qui comprend deux catégories d'associés : les commandités et les commanditaires.

-Les commandités qui engagent leur patrimoine et leur responsabilité personnelle en qualité de commerçant dans la gestion de l'entreprise.

-les commanditaires qui ne s'engagent que proportionnellement à leur apport et ne peuvent s'impliquer dans la gestion de la société, ni engager cette dernière vis-à-vis des tiers.

- Société à responsabilité limitée (SARL) : c'est une forme de société à vocation commerciale. Sa caractéristique principale est de limiter la responsabilité des associés : chacun d'entre eux ne supporte les pertes éventuelles de la société qu'à hauteur de son apport. Elle peut être constituée par l'apport d'un seul associé et dans ce cas on parle d'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée.
- La société par action (SPA) : Une société par actions (SPA) ou une personne morale à but lucratif constitue une entité juridique, légalement distincte de son ou de ses actionnaires. L'objectif d'une personne morale à but lucratif est d'exploiter une entreprise afin de réaliser des bénéfices et de les répartir, s'il y a lieu, entre les actionnaires sous forme de dividendes.

5. Les causes de la renaissance des Pme¹ :

Plusieurs études ont été menées pour mettre en lumière la genèse du mouvement de renaissance des Pme. De nombreuses causes ont été avancées, parmi lesquelles on peut citer des raisons culturelles et l'aspiration à l'autonomie, la montée des activités de services qui conviennent mieux aux organisations de petite taille et le cycle de crises économiques qui a suivi le choc pétrolier amenant les gouvernements (des pays industrialisés) à déployer des politiques volontaristes de soutien à la création d'entreprises, visant prioritairement l'objectif de création d'emplois. D'autres facteurs peuvent-être évoqués ; nous choisissons de nous

¹ ARABI Mohamed, les pratiques des ressources humaines dans les PME (thèse de doctorat), Bejaia, 2013/2014, p 20-21-22.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

référer à la synthèse présentée par P.A. Julien qui. Du point de vue de l'économiste, a identifié six causes évoquées dans diverses études portant sur les raisons de la renaissance des Pme. Les quatre premières causes sont considérées communes à la plupart des pays industrialisés, les autres concernent des cas particuliers de certaines économies. Nous les évoquerons brièvement dans ce qui suit.

La première cause se rapporte au phénomène de segmentation des marchés (observé aux années 1970 par I. Scilovsky). Celle-ci s'explique par la modification de la structure de la demande induite par l'amélioration des revenus et la montée des besoins de variété que traduit la notion de différenciation. Le phénomène de segmentation des marchés, s'accommodant efficacement avec la production en petites séries, remet en cause le mode de production en grande série (modèle fordiste) propre aux organisations de grande taille, favorisant ainsi les petites organisations. Les pays disposant d'une structure industrielle composée de milliers de Pme sont mieux adaptés pour faire face à l'évolution des marchés.

La deuxième cause est liée à la crise du travail qui a caractérisé les grandes entreprises, à travers le phénomène de démotivation et de manque d'implication. Au contraire des organisations de petite taille mieux « outillées » et offrant un cadre constitué de liens étroits entre la direction de l'entreprise et les employés. En outre, le fonctionnement peu formalisé de la petite organisation est de nature à répondre mieux aux aspirations et aux attentes de son personnel ; ceci a pour conséquence un niveau plus élevé de motivation comparativement aux grandes entreprises. (Sengenberger et Piore 1990).

La troisième cause renvoie à l'essor des nouvelles technologies, favorisées par l'explosion (en termes d'application) de l'électronique et l'informatique. Les nouvelles générations d'équipements de production dotés d'intelligence artificielle et hautement flexibles sont mieux adaptées aux petites organisations fonctionnant suivant le modèle de la petite série.

La quatrième cause concerne un aspect fondamental, celui relatif à la remise en cause (ou critique) du phénomène (théorie) des économies d'échelle. Cette notion admise depuis longtemps était fondée sur l'hypothèse de la supériorité de l'organisation de grande taille. Le contenu de la critique à l'endroit de la théorie des économies d'échelle montre, au contraire, que les entités de petite taille sont aussi efficaces que les grandes entreprises. Les arguments avancés pour étayer les limites de la dite théorie s'appuient sur l'observation de « dés économies » d'échelle, aussi bien en coûts de gestion que de production, qui viennent se greffer aux économies d'échelle. Parmi les exemples les plus connus on cite les coûts d'échelle élevés ou « slack organisationnel ». Les coûts d'organisation et d'information (Aoki 1986) et enfin les coûts liés aux effets de la bureaucratie (coûts de contrôle, coûts de capacité, coûts de

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

sortie, etc.). Ces limites se transformant en autant de contraintes qui ont amené les grandes entreprises à s'appuyer sur les Pme. Jugées plus flexibles, afin de diminuer les « coûts de taille ». Les quatre causes que nous avons citées traduisent en fait l'avènement d'un nouveau contexte économique, national et international, marqué par la transformation des économies, entamée de façon avérée depuis le début des années soixante-dix. Qui a montré les limites auxquelles sont parvenues les grandes entreprises et l'impératif du recours aux organisations de petite taille au regard de leur capacité d'adaptation aux évolutions multiples de l'environnement.

La cinquième cause est en relation avec la montée d'un phénomène majeur (aux Etats-Unis) qui a modifié la structure du marché de travail et qui consiste dans l'arrivée d'un flux massif de jeunes diplômés issu du boom démographique des années 1950. Ce phénomène se conjuguant à la crise du chômage a amené cette catégorie de la population active à créer leur entreprise.

La sixième cause est liée à l'évolution des formes de travail, qui a vu le nombre de femmes travailleuses (mères de familles) augmenter sensiblement à la faveur de l'introduction des horaires de travail flexibles, par de nombreuses Pme. Évoluant dans le secteur des services, permettant ainsi de répondre aux aspirations de cette catégorie de travailleurs.

Nous pouvons évoquer une dernière cause souvent évoquée par divers travaux récents ou anciens et qui touche aux politiques économiques des gouvernements. Ces politiques peuvent être fondées sur la déréglementation ou tout simplement à caractère incitatif ou de soutien à la création. La déréglementation a pour effet la remise en cause des barrières à l'entrée de certains secteurs protégés, favorisant ainsi l'accès aux organisations de petite taille pour occuper des « créneaux » ou « niches ». Quant aux politiques incitatives à l'endroit de la Pme (aussi bien en termes de création que de développement), celles-ci traduisent l'abandon des politiques orientées sur le soutien exclusif des grandes entreprises. Le rôle avéré joué par les organisations de petite taille en matière de croissance économique et l'absorption du chômage a amené les gouvernements à mettre en œuvre des politiques actives, à travers des aides de différentes natures: subventions, aides financières, exonérations d'impôts, soutien à l'exportation création de centre de valorisation et de transfert technologique

Au-delà des facteurs explicatifs de la renaissance des Pme. Les chercheurs se sont interrogés sur le caractère permanent ou contingent des causes citées. En d'autres termes, le regain de dynamisme des Pme est-il simplement lié à une conjoncture marquée par des cycles de crises et de récessions qui a mis au-devant de la scène les organisations de petites taille en attendant la résorption de la crise par les grandes entreprises qui aboutirait nécessairement au

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

recouvrement de leur statut et de leur rôle prédominant. Ou est-ce que nous assistons réellement à une mutation structurelle qui dépasse les enjeux des crises conjoncturelles en question. Pour confirmer cette dernière hypothèse il est nécessaire d'isoler les facteurs explicatifs contingents et ne retenir que les facteurs permanents en guise de fondements théoriques attestant le caractère permanent du regain de dynamisme des Pme.

P.A. Julien soutenant l'hypothèse relative à l'avènement d'une nouvelle configuration des économies consacrant une répartition équilibrée entre Pme et grandes entreprises, avance quatre (04) éléments qui sont autant de théories de nature à fournir une assise à la permanence de ce fait qu'est la renaissance des Pme. Il s'agit du rôle des entrepreneurs, de la théorie des interstices, l'augmentation de l'incertitude et enfin les besoin de flexibilité.

6. Les deux principales approches existantes pour la Pme ¹ :

Il faut admettre l'existence de plusieurs définitions. Néanmoins, il faut faire remarquer que chacune de ces définitions procède, soit de l'approche dite quantitative, soit de l'approche dite qualitative. La principale différence entre ces deux approches réside dans le fait que la première citée se focalise sur des critères formels ou numériques pour « fixer » la définition de la Pme ; quant à la deuxième elle intègre, en plus des critères formels, des critères représentatifs aussi bien de la réalité (interne) organisationnelle que de l'environnement de la Pme.

A-L'approche quantitative : L'approche quantitative s'est basée sur le critère de la taille pour cerner la notion Pme. C'est ainsi que les premières typologies ont été élaborées en référence à une dimension quantitative tels que le nombre d'emplois, le chiffre d'affaires ou les fonds propres. Parmi les trois critères cités, le premier (nombre d'emplois) a toujours été privilégié par les chercheurs (et les gouvernements) ; ceci a rendu possible la distinction entre la TPE. La PE, La ME et la GE.

Notons que les chercheurs ont admis l'importance du critère taille ; les échantillons qu'ils constituent pour les besoins de leurs enquêtes ont toujours pris comme critère la taille définie en référence au nombre d'emplois. Mais l'effet de la taille doit-être considéré dans une logique contingente et non universelle. C'est pour cette raison qu'en plus du critère du nombre d'emplois, les chercheurs ont introduit d'autres critères, relevant de la même approche quantitative, tels que le chiffre d'affaires, le capital social, la part de marché (qui ne doit pas être importante dans le cas d'une Pme). Les typologies obtenues et mieux affinées ont servi

¹ ARABI Mohamed, Op.Cit, p35-36-37.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

aux gouvernements pour la conduite des programmes d'aide et de soutien aux Pme¹. En dépit de ces efforts visant à cerner la notion de Pme. Les problèmes ont persisté au regard de la forte hétérogénéité illustrée par la diversité des secteurs d'activité, des types de processus de production et des technologies utilisées, de la taille et de la dynamique des marchés, etc. On peut encore citer l'exemple du critère d'indépendance qui souvent donne lieu à des interprétations contradictoires. En effet les Pme existant sous la forme juridique de franchise ou étant des sous-traitants de capacité ou de spécialité peuvent-elles être considérées comme des Pme? L'approche quantitative demeurerait critiquable et comportait beaucoup de faiblesse'. D'autres approches dites qualitatives ont été proposées et ont permis d'élaborer des typologies dites multicritère.

b-L'approche qualitative : Les typologies élaborées dans l'optique de cette approche se caractérisent (contrairement à l'approche quantitative) par le souci d'intégrer et de prendre en compte d'une part la réalité Interne (à la Pme), c'est-à-dire le contenu managérial-organisationnel, et d'autre part l'influence de l'environnement. P.A. Julien signale l'existence de quatre typologies élaborées par les chercheurs entrant dans la logique de l'approche qualitative; nous les présenterons rapidement pour montrer la richesse des critères intégrés par ces typologies.

La première typologie suggère que « l'origine de la propriété » présente des effets sur la forme organisationnelle et le développement à long terme des Pme.

La seconde typologie se réfère aux « objectifs et aux stratégies de la direction ». L'exemple proposé par M. Marchesnay, liant les stratégies poursuivies, les intérêts du propriétaire-dirigeant et les types de croissance recherchés. Lui permet de distinguer les Pme en position CAP (Croissance. Autonomie. Pérennité) des Pme en PIC (Pérennité. Indépendance. Croissance), illustrent bien cette typologie.

La troisième typologie font référence au « cycle et aux étapes de développement organisationnel ». L'idée est de considérer que les entreprises-Pme passent par un cycle d'évolution depuis la naissance, étant de petite taille, jusqu'à la maturité où elles atteignent la grande (voire la très grande) taille. La notion de cycle est intéressante puisqu'elle permet de concevoir l'idée que la structure (division du travail) et le contenu managérial-fonctionnel (outils et pratiques de gestion) s'enrichissent à mesure que la Pme progresse dans le cycle d'évolution.

La quatrième typologie propose des classifications suivant « l'appartenance au secteur et le type de marché ». Ces typologies établissent le lien entre le comportement du propriétaire-dirigeant (conservateur, innovateur, etc.), le type de secteur et de marché (en croissance,

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

mature, local, national, international), types de produits offerts (unique, à concurrence par les prix ou par différenciation, etc.). Les types de technologies utilisées (mature ou de pointe, labour ou capital intensive) et enfin les liens avec les grandes entreprises (pme indépendantes sous-traitant, franchise, etc.)

La diversité des éléments intégrés rend ces typologies utiles puisqu'elles permettent de distinguer les Pme à partir de plusieurs de leurs caractéristiques. En outre cette diversité renseigne sur le problème complexe lié à leur hétérogénéité.

Retenant les apports des deux approches (quantitative et qualitative) ainsi que des typologies qui en sont issues, P.A. Julien propose de les synthétiser dans une «typologie multicritère et complexe ». L'analyse s'effectue sur la base de plusieurs continuums correspondants aux principaux critères de distinction retenus. Il serait ainsi possible, d'après P.A. Julien, de remédier au phénomène d'hétérogénéité de la « nébuleuse »-Pme et, ainsi, de définir des catégories plus ou moins homogènes de Pme partageant, plus ou moins, les mêmes positionnements au niveau des différents continuums. La lecture du schéma sur continuum de Julien permet de positionner différents «types» de Pme: les petites entreprises avec leurs caractéristiques traditionnelles se situeraient à gauche des continuums ; la moyenne entreprise avec des caractéristiques intermédiaires évoluerait vers le centre ; et les Pme évolutives vers la droite. Il faut, cependant, éviter les raisonnements simplistes ou linéaires car. Il ne peut y avoir d'évolution « régulière » sur l'ensemble des continuums ; le schéma organisationnel et les différentes fonctions ne se structurent pas au même rythme et certaines Pme se rapprochent des caractéristiques de la grande entreprise.

7. Les typologies des petites et moyennes entreprises :

Sans nier leur utilité, il convient de dépasser les catégories statistiques et leurs seuils administratifs traditionnellement reconnus pour designer les PME, il importe donc d'explorer le monde hétérogène des PME sous un angle qualitatif en tenant compte du dirigeant de l'entreprise de ses comportements managériaux ou organisationnels ou encore de l'évolution de la firme ou de ses relations avec les différents marchés¹.

Pour toute typologie des PME. Il faut d'abord bien distinguer les entreprises des établissements lorsqu'on parle de la petite et moyenne entreprise (PME), on se réfère à des centres de contrôle avec une propriété délimitée pour les petites et très petites firmes, cela pose peu de problèmes mais c'est moins clair avec les moyennes des entreprises.

A. selon le type de propriété :

¹ André Julien .pierre les PME, bilan et perspective.2^{ème}, ED, economica, paris, 1997.p4.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

Il est intéressant de classer les PME selon le type de propriété, car celui-ci pourrait effectuer jusqu'à un certain point la forme de l'organisation de l'entreprise et son évolution à long terme, cette écologie ne permet pas de distinguer les PME entraîne. Certaines exploitations et sociétés dans les limites quantitatives et constitue le défi des filiales dominées par de grands groupes, certaines sont plus simplement adossées à plus grand qu'elle, d'autres encore constituent des unités juridiquement indépendantes, contrôlé par une coalition de personnes physiques souvent familiales.

La structure de propriété est en effet, une variable déterminante pour différencier l'univers des PME.

Donc cette typologie s'appuie sur le type d'origine ou de propriété d'entreprises, dont il s'agit de pencher sur la forme d'organisation d'entreprise ou moins son évolution à long terme.

B. selon la stratégie

Sont celles qui introduisent les stratégies ou les objectifs de la direction de points liés aux intérêts de l'entrepreneur pour l'indépendance et l'impact sur le marché du point de vue de la croissance ou de la stabilité.

C. selon la croissance et l'organisation de points

Ces typologies sont issues de l'idée du cycle de vie des entreprises, supposant qu'elles deviendront grandes. Cette hypothèse pose problème en ce sens que la plupart des PME de ma toujours petite. Au-delà de ce problème il est intéressant de se pencher sur l'évolution de la structure à mesure que l'entreprise grandit, la structuration de l'organisation et le changement d'attribution de dirigeants constitue en effet, un aspect essentiel de développement de l'entreprise, c'est-à-dire que le dirigeant est un acteur prépondérant qui jouera un rôle important dans le développement des PME. Alors le dirigeant exerce un commandement direct sur les membres de l'organisation, dans la petite entreprise différemment à la moyenne entreprise qui dispose en éléments des structures fonctionnelles élémentaires.

Donc, ce type se base sur l'évolution de la firme où le stade de développement ou d'organisations.

D. selon les types de marchés

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

Ces typologies portent sur les différences sectorielles et selon les types de marchés dans lesquels évoluent les PME, les différentes approches peuvent être le point

Les comportements de dirigeants (conservateur, professionnels, innovateur).

Le type de marché (additionnel, nature, moderne, nouveau, nationale, internationale).

Les produits offerts (unique ou de créneaux, à concurrence par prix ou par spécificité, primaire, secondaire).

-les liaisons avec les autres entreprises (PME, indépendante, sous-traitantes ou satellite de créneaux).

Pour résumer ses diverses typologies il faut disposer les différents éléments essentiels suivants :

- le secteur ou la branche d'activité, le type de marché, recentralisation, ou le contrôle, et la structure ou l'organisation, le niveau d'Indépendance le type de stratégie suivie, le type de technologie utilisée et leur recours ou non à l'innovation ,ces divers éléments réfèrent à divers caractéristique de la PME.

a) PME exportatrices : Les petites entreprises exportatrices, expédient en général une part moins importante de leur production à l'étranger que les grandes entreprises, lesquelles ont souvent besoins de ce marché international pour vendre leur énorme production. On peut distinguer trois types de PME exportatrices.

b) PME exportatrices professionnelles : Dans cette situation, l'entrepreneur choisi délibérément de diversifier son marché en développant une stratégie de long terme afin de réussir son implantation .De plus, il met en place des mesures au plan marketing pour satisfaire les besoins différents des nouveaux marchés. Enfin, il affecte plusieurs ressources spécifiques pour cette implantation tout en orientation son organisation afin de répondre aux nouveaux défis.

c) PME exportatrices opportunistes : Celles-ci ne mettent en place aucune stratégie spécifique pour développer le marché extérieur et n'ont qu'une seule politique de commercialisation minimale en fonction de ces marchés. Ces P.M.E exportent de façon ad hoc ; ou selon les sollicitations particulières. Néanmoins, il existe parmi ces PME opportunistes, certaines qui s'aperçoivent qu'en agissant ainsi de façon ponctuelle, non seulement elles répondent mal aux sollicitations étrangères, mais encore que le marché intérieur est mal desservi.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

d) PME exportatrices en transition : Ce sont les entreprises qui se retrouvent dans une situation où il faut faire le choix entre se retirer du marché international, en refusant les commandes extérieures, de manière à mieux servir le marché national, ou encore s'organiser pour mieux couvrir les commandes internationales, et par conséquent devenir des PME exportatrices professionnelles.

d) PME importatrices : Pour tirer profit de l'ouverture du marché international il n'y a pas l'exportation, il y a aussi les importations de matière première ou de pièce entrant dans sa production. On peut notamment importer des équipements spécifiques et efficaces pour développer cette production. On sait que les PME importatrices réalisent moins d'importations que les grandes entreprises. Mais dans certaines industries comme les produits d'équipements, les produits de transport et les produits électriques et électroniques, elles importent plus qu'ailleurs.

8. Les caractéristiques des PME Algériennes ¹:

Les PME Algériennes sont de création relativement récente, et n'ont pas donné lieu à beaucoup d'études et de recherches. Il n'est, de ce fait, pas aisé de se faire une idée précise sur la réalité du secteur privé. «Quelle typologie pour les PME?, Quels sont les profils des entrepreneurs des PME-PMI en Algérie ?, Que dire de leur esprit d'entreprise ?,... Etc.

À la lumière de quelques recherches nous pouvons mettre en évidence quelques caractéristiques et singularités des PME algériennes, qui sont le produit de la triple décennie d'économie socialiste et qu'on peut résumer dans les points suivants:

- Les PME sont plutôt concentrées dans des niches ou des créneaux que le secteur public a délaissés, ce qui leur a donné des positions confortables de monopole, elles sont rentières et peu génératrices d'innovation jusque là.
- Les entreprises sont plutôt familiales et peu enclines à l'ouverture du capital aux étrangers.
- Une partie des activités de l'entreprise se pratique dans l'informel (financement, production, commercialisation, approvisionnement).

¹ ASSALA Khalil, PME en Algérie de la création à la mondialisation, 8^{éd} congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Université de sud Toulon-Var France. Octobre en 2006, p08.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une micro-entreprise

- Le marché des entreprises est principalement local et national, très rarement international.
- La collaboration entre des entrepreneurs et avec les autorités publiques n'est pas assez développée.
- Les techniques de croissance (cession, fusion, regroupement..) sont non maîtrisées et non utilisés.
- Les PME algériennes possèdent des ressources sous-utilisées faute d'un environnement propice aux affaires.

9. Genèse de développement des PME en Algérie¹ : La majorité des PME en Algérie sont nées à partir de la fin des années 1980. La PME avant cette date n'a joué qu'un rôle secondaire. Majoritairement on peut distinguer trois périodes dans l'évolution de la PME depuis l'indépendance.

9.1/ La période de 1962 – 1982 :

A la veille de l'indépendance, la plupart des PME qui existaient, étaient aux mains des coloniaux. Juste après l'indépendance ces entreprises ont été confiées aux Comités de gestion après le départ de leurs propriétaires étrangers ; elles furent intégrées à partir de 1967 dans des sociétés nationales.

Le premier code de l'investissement qui a été promulgué n'a pas eu d'effets notables sur le développement de secteur des **PME**, et ce, malgré les garanties qui comptait accorder aux investisseurs étrangers et nationaux.

Cette période est caractérisée également par la l'adoption d'une économie planifiée à prédominance publique et d'une industrialisation basée sur des industries de bien d'équipements et des produits intermédiaires.

Le nouveau Code des Investissements N° 66/284 qui a été promulgué le 15/09/1966 a essayé déjouer au secteur privé son rôle dans le développement économique tout en prévoyant une place prédominante pour le secteur publique sur les secteurs stratégiques de l'économie.

Ce code a obligé les Entrepreneurs d'obtenir l'agrément de leurs projets au près de la Commission Nationale de Investissements (CNI). La complexité des procédures d'obtenir d'agrément ont fait dissoudre la CNI en 1981.

¹ MERZOUK Farida, PME et compétitivité en Algérie, revue économie et management, 2009, p 2-3.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

A vrais dire, la PME a été considérée, durant cette période, comme «appoint» au secteur publique, car toutes 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 investit des créneaux qui nécessite 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, et une législation du travail rude et la fermeture du commerce extérieur, telles étaient les principaux blocages de cette période pour l'émancipation de la PME privée.

9.2. La période de 1982-1988 :

Durant cette période, de grandes réformes ont été amorcées toujours sous le système de l'économie administrée .Les deux plans quinquennaux (1980/1984) et (1985/1989) sont des exemples de réformes entamés en faveur du secteur privé. Il y a eu parallèlement une promulgation d'un nouveau code 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 :

- 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 d'importations sans paiement.

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 millions de dinars pour la société à responsabilité limitée (SARL) ou par actions est de 10 millions de dinars pour l'entreprise individuelle ou non collective.

9.3. A partir de 1988 à nos jours :

L'Algérie a connu à partir de 1988 une phase de transition vers l'économie de marché, c'est ce qui l'a conduit à établir des relations avec les institutions internationales tels que le FMI et la Banque Mondiale pour atténuer la crise de sa dette extérieure d'une part, et à l'application d'un régime politique monétaire, financière, économique et commerciale d'une autre part qui lui a dicté la privatisation de nombreuses entreprises publiques, et a contribué au développement des petites et moyennes entreprises dans certaines activités de l'économie. Ces

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

activités concernant la transformation des métaux ainsi que les petites industries mécaniques et économiques.

Les changements d'orientation de la politique économique et l'adoption des plans d'ajustement structurel avaient définitivement scellé le passage de l'économie vers l'organisation marchande.

L'Etat a mis en place un nouveau cadre législatif et plusieurs réformes liées aux programmes de redressement économique, au système juridique pour le développement de l'investissement et la promotion des petites et moyennes entreprises telles que le nouveau Code d'investissement qui a été promulgué le 05/10/1993 relatif à la promotion des investissements. Ce Code a eu pour objectif, la promotion de l'investissement, l'égalité entre les promoteurs privés nationaux et étrangers, remplacement de l'agrément obligatoire par une simple déclaration pour investir au près des institutions administratives concernées, réduction des délais d'études de dossiers et le renforcement des garanties.. etc.

Dans les faits, le bilan de la mise en œuvre du code de 1993 a été mitigé, ce qui a porté les autorités à promulguer en 2001 l'ordonnance N° 01/03 du 20/08/2001 relative au développement, et la loi d'orientation sur la promotion des PME (loi N° 01/18 du 12/12/2001).

L'ordonnance mise en place en même temps que la loi d'orientation de la PME définissent et fixent, entre autres, les mesures de facilitation administratives dans la phase de création d'entreprises qui pourraient être mises en œuvre. Elles prévoient également la création d'un fonds de garanties des prêts accordées par les banques en faveur des PME, la création du Conseil National d'Investissement (CNI) et la suppression de la distinction entre investissement publiques et investissement privé.(CNES, 2002).

Le décret exécutif N° 06-356 de 09 octobre 2006, apporte des aménagements aux missions de l'agence en prenant en compte tout les obstacles rencontrés jusque là par les investisseurs, notamment l'élargissement de ses missions à l'étude en vue de la simplification des réglementations et procédures d'investissement. Plus, elle intervient pour la mise en relations et internationales relatives a la promotion de l'investissement et de développement de la coopération avec les organismes étrangers. Ajoutons a cela sa participation à la gestion foncier économique des avantages a accorder aux initiateurs des projets. Ces missions sont accomplies en collaboration avec le conseil national de l'investissement et l'examen des

Chapitre 03 : le processus de la création d'une micro-entreprise

projets présentant un intérêt pour l'économie nationale. Ce conseil gère en plus, un fond d'appuis à l'investissement crée pour financer les travaux d'infra structure nécessaire à la réalisation de l'investissement. Ces efforts concernent l'investissement privé en générale, la PME, pour sa part, a bénéficié d'une attention particulière dans le cadre d'une loi spécifique a la PME, accompagnée d'un ensemble de structure de facilitation et de suivi.¹

10. Les étapes de la création d'une entreprise en Algérie :

L'action de créer une entreprise est une activité qui nécessite une réflexion profonde, elle passe par plusieurs étapes :

1-la naissance de l'idée :

Tout projet de création d'une entreprise commence par une idée simple qui vient soit d'une expérience effectuée ou la création peut être le fait d'individus ont déjà une bonne expérience de travail et qui décident de ce lancer dans le même secteur, mais d'une façon différente, du savoir-faire ou d'un simple concours, cette idée prend tout le temps la forme de l'intuition ou d'un désir qui s'approfondit tout en concrétisant de l'activité et le potentiel de son entreprise.

Tout entrepreneuriat débute par une idée nouvelle trouvée au hasard par l'analyse de la situation du marché ou par une recherche plus systématique. Le potentiel de l'entrepreneur doit être particulièrement sensible à des façons différentes de répondre aux de marché en étudiant plus attentivement les différent éléments économique : les possibilités de mise en marché, la concurrence, les obstacles réglementaires, il faut s'assurer de la disponibilité des ressources de base : possibilités d'accès aux matières premières et au financement d'équipements usagés, de main-œuvre adéquate, de capacité de distribution. Il faut aussi connaître les diverses barrières structurelles comprises, les diverses inerties du système économique, et les possibilités de les surmonter.²

L'idée de projet est le résultat de :

- L'observation des attitudes et des comportements des gens dans leur vie quotidienne.
- La visite des salons et des foires.

¹ BOUKHEZER Nacira et SMAHI Ahmed politique d'investissement public et leur impact sur l'esprit entrepreneurial, cas dispositif ANSEJ, 2002, p4.

² Direction générale de la PME, guide du créateur d'entreprise, 2011, p20.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

- Les discussions avec les fabricants et les utilisateurs des produits et des services.

2-l'élaboration du projet :

Pour l'élaboration du projet il faut d'abord vérifier sa visibilité et sa rentabilité, c'est à partir de l'analyse des attentes de la clientèle et l'analyse de la concurrence qu'il puisse déterminer ses objectifs et pour les réaliser. il devrait passer par :

A-l'étude commerciale :

Cette étape fondamentale est un passage obligé pour tout futur chef d'entreprise, dans la mesure où elle permet de mieux connaître les grandes tendances et les acteurs du marché, et vérifier les opportunités à saisir, de réunir suffisamment les informations qui permettant de fixer des hypothèses de chiffre d'affaire, de faire les meilleurs choix commerciaux pour atteindre les objectifs de déterminer la stratégie et de fixer d'une manière plus cohérente possible politique « produit », « prix », « distribution » et « communication ». Sa vocation réduire au maximum les risques, en permettant de mieux connaître l'environnement futur de l'entreprise, de prendre des décisions adéquates et adaptées.

Donc, l'étude du marché nécessite un ensemble de moyen qui permette d'acquérir une connaissance approfondie de :

- Le secteur dans le quel évoluera l'entreprise.
- Le produit que l'entreprise se propose de mettre sur le marché.
- La place de l'activité dans le secteur, c'est-à-dire sa place selon la taille de l'entreprise et son rôle économique.

B-l'étude financière :

Un créateur d'une entreprise doit évaluer le montant des moyennes techniques, financière et humaines qu'il compte engager et les confronter aux ressources qu'il dispose.

La création d'une entreprise doit absolument éviter les investissements non directement productifs et limiter les montants des frais fixes. En plus la création d'une entreprise nécessite des capacités pour gérer ces moyens. Le financement de l'équipement, un planning cohérent

Chapitre 03 : le processus de la création d'une micro-entreprise

des fonds associés doit permettre le financement à moyen et à long terme des équipements, à l'inverse, les capitaux à court terme doivent être destinés, au financement de dépanne, d'exploitation à court terme. Cette étude financière permet de vérifier : la cohérence des besoins financiers et de possibilité de ressources et la rentabilité du projet.¹

3- lancement des projets :

Une fois que la préparation du projet au présent est réalisée, il pourra créer sa propre entreprise en concrétisant l'ensemble des engagements qu'il avait pris lui-même, ainsi que les différentes personnes qui participent directement ou indirectement à son projet :

Le lancement comporte trois types d'actions qui devront être engagées simultanément :

1/la réalisation de la formalité juridique de création d'entreprise.

2/le déclenchement des procédures financières.

3/le lancement ou la poursuite des actions commerciales.²

4-le démarrage de l'activité :

Une fois l'installation de l'entreprise est terminée, c'est effectuer certaines démarches pour le commencement des activités de l'entreprise dans les meilleures conditions possibles.

11. Les services d'appui et à la création de l'entreprise en Algérie :

Un ensemble d'institution d'organismes et de programmes mis en place depuis les années 1990 en vue d'assurer le développement de la PME en Algérie.

-1- Ministère des petites et moyennes entreprises :

- ✓ Le ministère est chargé des PME a « été créé en 1991 des fonctions suivantes :
- ✓ développement des PME et des promotions.
- ✓ Fournir des mesures d'incitations et de soutien pour le développement des PME.

¹ Direction générale de la PME, Op.Cit p26-34.

² Ibid. P45.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

- ✓ Contribuer à la recherche des solutions pour les problèmes de secteur des PME.
- ✓ Adopter une politique pour la promotion de secteur et la mise en place de programme de redressement économique des PME.
- ✓ La préparation des statistiques nécessaires et la fourniture des informations pour les investisseurs de ce secteur.

-2-Pépinière et incubateurs d'entreprise :

Ces institutions publiques de caractère industriel et commercial ont pour but d'aider des PME, elles prennent des formes, à savoir :

-pépinière : elle prend en charge les promoteurs des PME activant dans le secteur de service.

-centre d'aide : sont des institutions publiques à caractère administratif dotant d'une personnalité morale et d'autonomie financière, ils cherchent à développer un guichet qui s'adapte aux besoins des propriétaires d'entreprise et les entrepreneurs, réduire la durée de création d'entreprise et la gestion des dossiers qui ont bénéficié de soutien des fonds créés au sein du ministère concerné. En outre, ils visent à développer un tissu économique local et accompagner des PME à s'intégrer dans l'économie internationale.

3- conseil national consultatif :

Est un organisme consultatif jouissant d'une personnalité morale et une indépendance financière, il a pour mission de promotion de dialogue et de concertation entre les PME les associations professionnelles d'une part et l'organisme et les autorités publiques, d'une autre part. Ces fonctions se résument comme suit :

- ✓ Assurer un dialogue permanent et la concertation entre les autorités et les partenaires sociaux pour permettre l'élaboration de politiques et de stratégie pour le développement du secteur de la PME.
- ✓ Encourager et promouvoir la création d'associations professionnelles et la collecte des informations qui concernent les employeurs et les associations professionnelles, ...etc.¹

¹ MARZOUK Farida, Op.Cit, p9.

12. Les obstacles au développement de la PME en Algérie : L'ouverture de l'économie et la libéralisation du commerce extérieur en particulier, ont généré un climat de concurrence qui rend difficile l'acquisition des grandes parts de marché par les entreprises locales.

En effet, sur le plan législatif et réglementaire, l'administration de manière générale continuait à peser par sa lourdeur et sa lenteur sur l'appareil économique et surtout par la multiplicité des centres de décision et les délais extrêmement longs.

Ces différents éléments sont de nature à nuire aux bonnes volontés et restreindre l'image de l'investissement.

Sur le plan approvisionnement, ces industries, surtout celles de petite taille, souffrent de l'irrégularité de cause de la rupture avec la société d'État qui faisait des importations pour les autres entreprises et du manque des concessionnaires professionnels. Les prix des matières premières constituent également un problème pour l'opération économique à cause de la fluctuation et de la dépréciation du dinar par rapport des vies étrangères.

Le passé économique de l'Algérie caractérisée par le monopole d'État, constitue aujourd'hui un véritable handicap quant aux différents rôles que doivent jouer les banques dans leur relation avec les entreprises. Ces institutions financières n'entretiennent pas toujours des rapports étroits avec ces dernières.

L'entreprise privée algérienne est de nos jours, confrontée à d'énormes difficultés. Son épanouissement interpelle les pouvoirs publics au même titre que les institutions financières.

Ces différentes contraintes montrent à quel point les opérateurs économiques algériens souffrent et sont livrés à de dures épreuves pour la réalisation de leurs projets d'investissement.

Ils sont de nature à rendre rigide le fonctionnement et l'équilibrage des grandeurs macro-économiques et également à compliquer l'intégration de l'économie nationale dans l'économie mondiale où la concurrence est le seul maître.

13. la réussite(les facteurs de réussite)¹ :

1. les compétences :

a. Niveaux de scolarité :

D'un point de vue théorique, il y a un lien entre le niveau des études et la réussite. Les études supérieures permettent à l'individu de mieux faire face aux problèmes et de saisir les opportunités dont dépendent la création et la gestion de l'entreprise. En effet, de nombreuses études empiriques comme (Cooper 1994 ; Cressy 1996 ; Taylor 1999 ; Montgomery 2005 et Almus 2002) constatent, effectivement, que le niveau d'instruction du créateur a un impact positif sur la réussite de l'entreprise.

b. formation professionnelle :

Dans la pratique, le suivi sur le terrain des micro-entreprises entrées en exploitation dans le cadre du dispositif ANSEJ, il est apparu que les jeunes entrepreneurs ayant suivi une formation professionnelle se distinguent par un taux de réussite très élevé. Ainsi, il ressort que la formation professionnelle participe à la réussite de l'entreprise.

c. savoir-faire :

Dans le cadre du dispositif ANSEJ, selon les décrets, un jeune qui postule à la création d'entreprise doit détenir une qualification ou un savoir faire dans le domaine de création souhaité. De point de vue du législateur, le savoir faire constitue un facteur de réussite. Les études réalisées dans le domaine de l'entrepreneuriat débouchent sur la constatation suivante (E.M. Laviolette, 2006) : « les entreprises florissantes ont été mises sur pied par un fondateur ayant eu une expérience et un savoir faire dans le secteur ».

2. Caractéristiques psychologiques

a. Raison de création :

Selon la littérature consacrée à la création d'entreprise, il existe une différence entre la création d'entreprise pour créer son propre emploi et celle pour la création de valeur. Dans le cadre de ANSEJ le dispositif est destiné uniquement à des jeunes chômeurs, c'est la raison

¹ -<http://rcweb.luedld.net/rc13.htm>/HAMID Yousef et DJAIDER Hassane, l'impact des caractéristiques individuelles sur la réussite d'un jeune entrepreneur/13-05-2015 à 11 :20.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une micro-entreprise

pour la quelle, il est supposé, à priori, que le désir de rompre le chômage constitue la principale motivation à la création d'entreprise.

13. l'échec (les causes de l'échec)¹ :

Cette section se subdivise en deux : on distingue les raisons liées à l'entrepreneur et celle liées à l'entreprise.

1 Les raisons liées à l'entrepreneur :

Capo-chichi et al. (1991) identifient les causes d'échec liées à l'entrepreneur (à l'idée de création, à l'aspect financier et à l'environnement) suite à une étude menée sur les entreprises africaines. Ces différentes raisons sont :

2. Les aspects liés à la création :

Les plus importants aspects à la création sont :

- surestimation de l'idée : les entrepreneurs ont tendance à surestimer la viabilité de leur idée de projet et ne prennent pas la précaution de l'évaluer.
- Insuffisance de maturité : les entrepreneurs dans leur précipitation, ne laisse pas le temps à l'idée de murir ; généralement, ils commencent les premières démarches de la création sans s'assurer de la viabilité de l'idée.
- Manque de confiance en soi : les entrepreneurs manquent d'assurance, hésitent dans les prises des décisions et vendent mal leur idée.
- Manque de créativité : de nombreux entrepreneurs ne font pas preuve d'imagination. Et ne sont pas tentés par l'innovation.

3. Les aspects liés à l'environnement :

Nous citons entre autres :

- Les conflits familiaux pour lesquels plusieurs cas peuvent se présenter : un conflit entre l'entrepreneur et un membre de la famille (employé de l'entreprise) peut se régler en dehors de l'entreprise.

¹ -[http:// : mémoire en ligne/les facteurs de- succès- et causes- d'échec-des entreprises-zne-enclave.htm/le13-05-2015](http://memoire-en-ligne/les-facteurs-de-succès-et-causes-d-echec-des-entreprises-zne-enclave.htm/le13-05-2015) à 12 h56.

Chapitre 03 : le processus de la création d'une miro-entreprise

- Opposition de la famille : cette situation est très fréquente chez les personnes qui quittent un emploi stable pour créer leur propre entreprise. La famille peut s'opposer également à ce qu'un de ses membres s'investisse dans un métier traditionnellement réservé à une caste.
- Concurrence déloyale de l'état : elle se traduit par le fait que l'état produit le même bien ou le même service que les entreprises.

4. Les aspects financiers : Ceux-ci sont :

- Insuffisance des capitaux propres : l'entreprise est souvent amenée à s'endetter considérablement pour combler l'insuffisance des capitaux propres. La rentabilité de l'entreprise se trouve affectée par le paiement d'intérêts importants.
- Gestion inefficace du fonds de roulement : les entreprises qui connaissent une structure du bilan déséquilibré, ont tendance à recouvrir un crédit à court terme, pour combler l'insuffisance du fond de roulement.

Partie pratique

Chapitre 04

Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Dans ce chapitre on a consacré à la représentation de l'organisme d'accueil (ANSEJ), on parlant de tout ce qui est relatif et spécifique à ce dispositifs nous commençons d'abord par l'historique de la création de ce dernier jusqu'à ces modes de financement et les étapes à suivre pour chaque mode.

I. Présentation et historique de la création de l'A.N.S.E.J :

L'agence Nationale de soutien à l'emploi des jeunes A.N.S.E.J a été créée en 1996¹, L'agence est un organisme à caractère spécifique². L'agence est placée sous l'autorité du chef du gouvernement, le suivi opérationnel de l'ensemble des activités de l'agence est exercé par le ministère chargé de l'emploi.

Elle est dotée de la personnalité morale et d'une autonomie financière. Dont le siège est basé à Alger, il peut être transféré vers un autre lieu du territoire national par un décret exécutif pris sur rapport du ministre chargé de l'emploi.

Du fait, l'agence peut créer toute antenne régionale sur une décision de son conseil d'orientation³. Cette dernière est chargée principalement des missions de conseil, d'assistance et de soutien aux jeunes promoteurs, notamment dans le choix, orientations, études assistance et suivi des projets pendant les différentes phases (réalisations et exploitation). Elle veille également à la réunion de toutes les conditions de réussite des projets liés à la viabilité, rentabilité et les garanties susceptibles d'emporter l'adhésion des organismes bancaires chargés du financement. Elle aura en outre à effectuer pour le compte des jeunes promoteurs l'obtention des avantages notamment au pré de l'agence de promotion, de soutien et de suivi fiscaux et parafiscaux conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

II. L'antenne régionale de BEJAIA :

L'antenne régionale de BEJAIA a été créée le 30 juin 1998, avant cette date, les dossiers sont pris en charge par la Délégation à l'emploi de jeunes (D.E.J.) actuellement appelée la Direction de l'Emploi au niveau du Siège de la wilaya. Dès cette date, l'antenne de BEJAIA a connu une évolution très importante dans tous les secteurs d'activités⁴.

¹ L'ordonnance N°96-14 du 8 Safar 1417 correspondant au 24 juin 1996 portant sur la nomination, objet et siège.

² Décret N°96-296 du 24 Rabie Ethani 1417 correspondant au 8 Septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'ANSEJ (complète par le décret N°98-231 du 19 Rabie ELAOUAL correspondant au 13 juillet 1998).

³ Décret exécutif N°96-296 Du 24 Rabie Ethani 1417 correspondant au 8 septembre 1996 portant la création et fixant les statuts d'ANSEJ.

⁴ Document interne de l'ANSEJ.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

III. Qui est concerné par l'ANSEJ (éligibilité) :

Les conditions englobent tous ceux qui sont :

- Agé entre 19 et 35 ans (l'âge du gérant peut être à 40 ans, soit le projet permet la création de trois emplois permanents y compris le gérant ;
- ayant une qualification ou un savoir-faire en relation avec l'activité considérée ;
- Chômeur : cela par fait de ne pas occuper un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande à l'ANSEJ.
- Mobilisant un apport personnel modulé selon le cout du projet et le fond propre d'un niveau correspondant au seuil minimum déterminé du fait la ou les jeunes promoteurs doivent contribuer financièrement à l'investissement de la création ou l'extension par l'apport personnel variant selon le montant d'investissement projeté dont il est fixé selon les niveaux suivants :
 - Le niveau 1 : 5% du montant global de l'investissement à; si celui-ci est inférieur ou égal à un (1) million de Dinars Algériens ;
 - Le niveau 2 : 10% d'un montant global d'investissement si celui-ci est supérieur à un (1) million et inférieur ou égal à deux (2) millions de Dinars Algériens.

IV. Les missions et aides de l'ANSEJ :

L'A.N.S.E.J a pour mission la mise en relation avec les institutions et les organismes concerner à fin de :

- Pouvoir soutenir, conseiller et accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement, par les actions de soutien à l'emploi des jeunes dont notamment :
 - Les rémunérations et charge patronales de jeunes primo-demandeurs d'emploi placé auprès d'employeurs publics ou privés dans le cadre de contrats de pré emploi ;
 - L'octroi de prêt non rémunéré consenti aux jeunes promoteurs en vue de compléter le niveau de fonds propres pour qu'ils soient éligibles aux prêts bancaires ;
 - La bonification des taux d'intérêt des crédits accordés aux jeunes promoteurs ;
 - La prime accordée à titre exceptionnel aux projets présentant une particularité technologique appréciable ;
 - La prise en charge des études, expertises et acte de formations réalisées on sollicitées par l'organisme national¹.

¹Décret exécutif n°96-295du 24 RabieEthani 1417correspondant au 8 septembre 1996 fixant les modalités de financement de compte d'affectation spéciale n°302-087intitulé« fonction National de Soutien à l'Emploi des Jeunes »

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

▪ Gérer conformément à la réglementation en vigueur, les dotations du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes ,notamment les aides et la bonification des taux d'intérêt dans la limite des enveloppes mises à sa disposition par le ministère chargé de l'emploi .

Plus de détails pour les points surlignés du fait ; la bonification des taux d'intérêt sur les crédits d'investissements consentis par les banques et les établissements financiers aux jeunes promoteurs, prévue à :

-**25%** du taux d'intérêt du taux débiteurs appliqué par les établissements de crédit au titre des investissements, réalisés dans le secteur de l'agriculture, de l'hydraulique et de la pêche ;

-**50%** du taux débiteur appliqué par les établissements du crédit au titre des investissements du crédit au titre des investissements réalisés tous les autres secteurs d'activité.

Lorsque les investissements des jeunes promoteurs sont situés en zones spécifiques, les bonifications prévues sont apportées respectivement à 90% et à 75% de taux débiter a appliqué par les établissements de crédits.

▪ Notifié aux jeunes promoteurs dont les projets sont éligibilité aux crédits des banques et établissements financier. Lors de la création de leurs activités, la ou les jeunes promoteurs doivent pour bénéficiers de l'aide du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes, remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Agé entre 19 et 35 ans (l'âge du gérant peut être porté à 40 ans, soit le projet permet la création de trois emplois permanent y compris le gérant ;

- Ayant une qualification ou un savoir-faire reconnu ;

- Ne pas occuper un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande à l'aide à l'A.N .S.E.J ;

- Mobiliser un apport personnel sous forme de fonds d'un niveau correspondant au seuil minimum déterminé. Et dans le cas où le ou les jeunes promoteurs sollicitent un financement bancaires doivent, les demandeurs de financement bancaires doivent mettre éventuellement en place, en plus de l'apport en capital du ou des jeunes promoteurs et de l'aide du fonds national de soutien de l'emploi des jeunes pour assurer la réalisation des investissements ;

- Assurer le suivi des investissement réalisés par les jeunes promoteurs en veillant au respect des clauses des cahiers de retenues en les liant à l'agence en les assistant, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la réalisation des investissements .

▪ Encourager toutes formes d'action mesures tendant à promouvoir l'emploi de jeunes à travers notamment des programmes de fonction emploi et de pré emploi .En passant par des conventions avec tout organisme, l'entreprise ou institution administrative publique ayant pour objet de faire réaliser pour le compte l'agence des programmes de formations, d'emploi et au de pré-embauches de jeunes auprès d'employeurs publics ou privés.

Dans ce contexte il est à souligner que le contrat de prêt emploi (C.P.E) mise en œuvre en 1998 dont la destination était aux diplômés universitaires et des instituts de formation(les primo-demandeurs d'emploi) dont l'âge est déterminé de 19à 35 ans.

Ces derniers se sont mis en situation de pré- emploi auprès des employeurs du secteur public et privé pour une période initiale de 12 mois.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Au cours de la période de pré-emploi, perçue comme mesure visant l'adaptation au poste du travail, les jeunes diplômés acquièrent une expérience professionnelle améliorant donc leur employabilité et favorisent les chances de leurs accès au monde du travail durable.

Du fait ; d'une façon initiale ce programme été confié à (l'A.N.S.E.), à partir de 1998 et suite à la convention entre L'A.N.S.E.J et l'agence sociale(A.D.S) ; la gestion revient à cette dernière .Dont le niveau local actuel est l'A.D.S.

A ce titre, l'agence est chargée de mettre à la disposition des jeunes promoteurs toutes les informations de nature économiques, techniques, législatives et réglementaires relatives à l'exercice de leurs activités.

- Créer une banque de projet économiquement et socialement utile. Car l'entreprise est la clé de prospérité économique du pays ; du fait que des aides se sont octroyées pour faire de l'entrepreneuriat une condition de la réussite sociale.
 - Conseiller et assister les jeunes promoteurs dans le processus de montage financier de la mise en œuvre de schéma de financement et du suivi de la réalisation et l'exploitation et de mobilisation de crédit.
 - Entretenir des relations continues avec les banques et les établissements financiers dans le cadre du montage financier du projet, et la mise en œuvre du schéma de financement et du suivi de la réalisation du projet.
 - Dans ce sens, ce dispositif offre des aides qui sont classées sous deux catégories, comme suite.
- **A. Les aides financières** : qui consistent en un crédit sans intérêt à long terme et qui est disposé du paiement des intérêts par la micro-entreprise ainsi que la bonification des taux d'intérêt par la prise d'une partie des intérêts du crédit bancaire.
 - **B. Les aides discales et parafiscales** : la micro-entreprise bénéficie d'un taux réduit de 50% en matière des droits de douane pour les biens d'équipements importés qui est une relation directe avec l'investissement¹.

Dans mesures sont à prendre pour la réalisation réussite de ces missions.

Afin de bien les mener, l'agence peut :

- Faire appel à des experts chargés de l'étude et de traitement des projets.
 - Faire réaliser par structurées spécialisées des nomenclatures des types d'équipements.
- Organiser sur la base de programme spécifique établi avec les structures des formations et des techniques de gestion et de management en direction des jeunes promoteurs.
- Mettre en œuvre toutes les mesures de nature à permettre la mobilisation et utilisation, dans les délais importés, de ressources extérieures destinées au financement de la création d'activité en faveur des jeunes, conformément à la législation de la réglementation en vigueur².

V. Le corps organisé de l'ANSEJ :

¹ Document interne de l'ANSEJ.

² Ibid.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

L'organisation dirigée par un directeur général constitué d'un comité de surveillance suivant cette hiérarchisation.

V.1. organisation administrative :

- Le conseil d'orientation :

Le conseil d'orientation est (composé de 17 membres qui représentent des différents ministères et associations de jeunes caractère national. Les membres du conseil sont désignés par arrêté du ministère chargé de l'emploi sur proposition des autorités dont ils relèvent, pour une période de trois (3)ans, renouvelables.

Le mandat des membres désignés et en raison de leurs fonctions cesse avec celle-ci .En cas d'interruption du mandat de l'une des mêmes formes. Le membre nouvellement désigné lui succède jusqu'à l'expiration du mandat.

Le président du conseil d'orientation est élu par ses pairs et par ces compétences pour une période d'un (1) an. Il est assisté d'un vice –président élu dans les mêmes formes et pour la même période. Ils sont remplacés dans les mêmes formes en cas de cessation de leurs mandats¹.

- Le directeur général :

Le directeur général de l'agence est nommé par un décret sur proposition chargé de l'emploi. Il assure la réalisation des objectifs assignés à l'agence et à l'exécution des décisions du conseil d'orientation .Le directeur établit et soumet à l'approbation du conseil d'orientation le bilan et le compte de résultat.

- Le comité de surveillance :

Le comité de surveillance de l'ANSEJ est composé de trois(3) membres désignés par le conseil d'orientation. Un président est désigné parmi les membres .Il est chargé de contrôler, d'observer et de suivre l'exécution du programme de l'agence. Il présente au conseil d'orientation ses observations comme il peut donner son avis sur le rapport périodique élaboré par le directeur général.

V.2. Les dispositions financières :

D'après l'article du décret N°96-296, les ressources de l'agence comprennent dans le cadre des dispositions de la loi des finances complémentaires pour 1996 :

- Les dotations des fonds nationaux de soutien à l'emploi des jeunes.
- Le produit de placement éventuel des fonds.
- Les contraintes éventuelles d'organismes nationaux après autorisation des autorités concernées.
- Tout produit divers lié à ses activités.

Les dépenses de l'organisme de l'ANSEJ comprennent :

- Les dépenses de fonctionnement et d'entretien.
- Les dépenses d'immobilisation.
- Les dépenses nécessaires liées à son objet et à la réalisation de ses missions.

¹ Article 10 du décret exécutif N° 96-296 du 24 RabieEthani 1417 correspondant au 8 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'ANSEJ. (Complété par le décret N°98-231 du RabieElaouel correspondant au 13 juillet 1998).

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

VI. Les formules de financement de l'ANSEJ :

Il existe deux formules de financements qui sont comme suite :

VI.1.le financement triangulaire : qui est une forme dont l'apport financier du ou des jeunes promoteurs est complété par un intérêt accordé par l'ANSEJ et par un crédit bancaire.

Le type de ce financement est structuré sur deux niveaux qui sont comme suite :

- **Le niveau 1** : dont le montant de l'investissement est jusqu'à 5.000.000 DA.

Apport personnel	Crédit sans intérêt	Crédit bancaire
1%	29%	70%

- **Le niveau 2** : dont le montant est de 5.000.000 DA jusqu'à 10.000.000 DA¹.

Apport personnel	Crédit sans intérêt	Crédit bancaire
2%	28%	70%

A- Les étapes du financement triangulaire :

- Le dépôt de dossier par le promoteur à l'antenne de l'ANSEJ contre accusé de réception.
- La réalisation d'étude technico-économique par les services de l'ANSEJ et la délivrance de l'attestation d'éligibilité.
- Le dépôt du dossier auprès de la délivrance de l'accord bancaire.
- Etablissement des statuts des micro-entreprises (pour les personnes morales).
- Immatriculation des micro-entreprises de registre de commerce.
- Ouverture du compte bancaire commerciale et versement de l'apport personnel.
- Adhésion de micro-entreprise au fond garantie.
- Délivrance par le service de l'ANSEJ, de la décision d'octroi des avantages au titre de la réalisation et signature des cahiers des charges ainsi que des billets à ordre des crédits sans intérêts par l'ANSEJ.

¹ Document interne de l'ANSEJ.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

- Le virement des billets à ordre du crédit octroyé par l'ANSEJ ou comptes bancaires de la micro-entreprise.
- Etablissement par la banque des chèques bancaires nom des fournisseurs pour l'acquisition des équipements.
- Remise des pièces justificatives de la réalisation de l'investissement aux services de l'ANSEJ (facteurs définitifs à titre de nantissement des équipements acquis par la micro-entreprise).
- Etablissement du procès-verbal de constatations de la réalisation d'investissement par les services de l'ANSEJ.
-
- La délivrance par les services de L'ANSEJ de la décision d'octroi des avantages au titre de l'exploitation¹.

VI.2. le financement mixte :

L'apport est financier d'un ou des jeunes promoteurs, compléter par intérêts. Sans être complété par l'ANSEJ .Il est sous forme de deux niveaux :

- **Le niveau 1 : dont le montant de l'investissement est jusqu'à 5.000.000. DA.**

Apport personnel	Crédit sans intérêt(ANSEJ)
71%	29%

- **Le niveau 2 : dont le montant est de 5.000.000.DA jusqu'à 10.000.000DA.**

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

B- Les étapes du financement mixte :

- Le dépôt de dossier par le promoteur à l'antenne de l'ANSEJ contre accusé de réception.

¹ FERFERA M, BOUABDELAH KH, Création de l'entreprise et développement territoriale, problématique, état des lieux et expériences, les cahiers du CREAD, N73, Alger2005, P42.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

- La réalisation d'étude technico-économique par les services de l'ANSEJ et délivrance de l'attestation d'éligibilité.
- Etablissement des statuts des micro-entreprises (pour les personnes morales).
- Immatriculation des micro- entreprises de registre de commerce.
- Ouverture du compte bancaire commerciale et versement de l'apport personnel.
- Délivrance par le service de l'ANSEJ, de la décision d'octroi des avantages au titre de la réalisation et signature des cahiers des charges ainsi que des billets à ordre crédits sans intérêt par l'ANSEJ.
- Le virement des billets à ordre du crédit octroyé par l'ANSEJ ou comptes bancaires de la micro-entreprise.
- Acquisition des équipements.
- Remise des pièces justificatives de la réalisation de l'investissement aux services de l'ANSEJ (facteurs définitifs à titre de nantissement des équipements acquis par la micro-entreprise).
- Etablissement du procès-verbal de constatation de la réalisation d'octroi des avantages au titre de l'exploitation¹.

¹ FERFARA M, BOUABDELAH KH, Op.Cit, p 60.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

1. La présentation des entrepreneurs interrogés (et de leurs entreprises):

1. Secteur d'activité : BTPH

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : terrassement et des grands travaux publics et hydrauliques.
- Année de création : 2011
- Nombre de salariés : 15

2. Secteur d'activité : Industrie diverses.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : fabrication matelas.
- Année de création : 2008
- Nombre de salariés : 10

3. Secteur d'activité : Service non marchand.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : labourassions de contrôle de qualité.
- Année de création : 2001
- Nombre de salariés : 8

4. Secteur d'activité : Industrie sidérurgique;

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : modelage fabrication d'article publicitaire et cadeaux d'entreprise (porte-clés et PIN'S personnalisés, médiales)
- Année de création : 2009
- Nombre de salariés : 8

5. Secteur d'activité : Industrie diverses.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : fabrication diverses boissons non alcoolisées.
- Année de création : 2009
- Nombre de salariés : 10

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

6. Secteur d'activité : Industrie diverses.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : fabrication des systèmes de gestion des files d'attente.
- Année de création : 2007
- Nombre de salariés : 10

7. Secteur d'activité : Industrie du bois.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : menuisier général du bois.
- Année de création : 2011
- Nombre de salariés : 3

8. Secteur d'activité : Industriel dans l'agroalimentaire.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : chocolaterie.
- Année de création : 2008
- Nombre de salariés : 5

9. Secteur d'activité : Service non marchand.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : location de véhicule.
- Année de création : 2013
- Nombre de salariés : 2

10. Secteur d'activité : Confection industriel texteur.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : atelier de couture.
- Année de création : 2009
- Nombre de salariés : 5

11. Secteur d'activité : Industrie sidérurgique.

- Forme juridique : entreprise individuelle.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

- Entreprise : fabrication machine outil, l'outillage mécanique.
- Année de création : 2014
- Nombre de salariés : 5

12. Secteur d'activité : Industrie diverses.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : fabrication des lunetteries.
- Année de création : 2014
- Nombre de salariés : 1

13. Secteur d'activité : Service non marchand.

- Forme juridique : entreprise individuelle.
- Entreprise : édition, production audio visuelle.
- Année de création : 2013
- Nombre de salariés : 4

Présentation des caractéristiques de la population d'enquête :

Dans ce qui suit, nous allons présenter les profils des créateurs des entreprises, à savoir leur âge, leurs sexe, leurs niveau d'instruction, leurs situation matrimoniale, la profession de leurs parents.

Tableau N°1 : répartition des enquêtés selon le sexe :

Le sexe	Effectifs
masculin	9
Féminin	4
Total	13

Source : enquête du terrain

Ce tableau montre que 9 de nos enquêtés sont du sexe masculin et le reste de l'échantillon qui représente 4 enquêtés sont de sexe féminin.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

D'après les données de ce tableau, on peut déduire que le nombre des hommes est plus important par rapport à celui des femmes, ce qui s'explique par les orientations féminines vers un emploi stable, ou une fondation d'une famille loin des risques entrepreneuriaux et la structure socioculturelle. Les femmes sont toujours suivies par la morale et les traditions. Malgré que la majorité sont des hommes, cela ne veut pas dire que le nombre des femmes n'est pas important bien au contraire on remarque une amélioration dans le nombre du sexe féminin qui s'oriente vers l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.

Tableau N°2 : répartition des enquêtés selon l'âge

L'âge	Effectifs
20-29	3
30-39	8
40-49	2
Total	13

Source : enquête du terrain

A partir de ce tableau, on remarque que l'âge des entrepreneurs de notre population varie entre 20 et 49 ans, ils sont répartis en (03) catégories suivantes :

En premier lieu, la tranche d'âge 30 et 39 ans, c'est la catégorie la plus dominante avec un effectif de 8 enquêtés, En deuxième lieu la tranche d'âge 20 à 29 ans avec un effectif de 3 enquêtés. En derniers lieu, on a la tranche d'âge de 40 et 49 ans qui est la catégorie la plus faible avec un effectif de 2 enquêtés.

Par ces illustrations, on constate que la catégorie la plus dominante sont des jeunes, ce qui signifie que le dispositif est fait pour les jeunes moins de 39 ans, ce qui implique que l'âge joue un rôle important dans le processus de création d'entreprise, en faisant référence à l'expérience acquise, plus la patience et bonne planification acquise a travers l'âge.

Quant à la catégorie de 20 à 29 ans on peut l'expliquer par le manque des chances dans le domaine de l'emploi qui exige de plus l'expérience professionnelle, ces jeunes font recours au dispositif ANSEJ pour atteindre leurs objectifs.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Pour la dernière catégorie d'âge qui varie entre 40 et 49 ans est expliquée par la phase extension, ce qui signifie que le dispositif ANSEJ donne une chance aux entrepreneurs d'avoir un autre crédit et d'élargir leurs entreprises.

Tableau N°3 : répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs
Universitaire	9
Secondaire	2
Primaire	2
Total	13

Source : enquête du terrain

Les données de ce tableau montrent que 9 de nos enquêtés ont un niveau universitaire, suivi par 2 enquêtés de niveau secondaire, puis le reste des enquêtés ont un niveau primaire.

Nous constatons que la majorité des effectifs qui ont un niveau universitaire sont les plus insérés dans le cadre de dispositif ANSEJ. Cela montre que même les jeunes qui ont suivi des études universitaires souffrent aussi de crise de chômage. Aussi pour cette catégorie on peut expliquer que les jeunes qui ont obtenus des diplômes veulent mettre en pratique leurs connaissances, leurs savoir-faire, afin de garantir la réalisation de leurs projets, d'autre part on peut l'expliquer par les problèmes rencontrés par les nouveaux diplômés dans le monde du travail qui exige l'expérience, ce qui les poussent à recourir au dispositif ANSEJ.

En deuxième lieu, on trouve le niveau primaire et secondaire avec 2 effectifs pour chaque niveau, cet échec et le non qualification de ces deux derniers, ce qui les empêche à s'intéresser à la création de la micro-entreprise, car ils risquent de ne pas réussir dans leurs démarches entrepreneuriales.

Tableau N°4 : répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	Effectifs
Célibataire	7
Marié(e)	6
Total	13

Source : enquête du terrain

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

D'après les données du tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité de notre échantillon sont célibataires qui représente 7 enquêtés, suivi d'un effectif de 6 enquêtés qui sont mariés.

Nous remarquons que la catégorie des célibataires est plus encline à créer une entreprise que les mariés. Cela s'explique par leur manque ou absence d'engagement, ainsi par le fait que les célibataires ont moins de responsabilité familiales, financière que les mariés, chose qui leurs permettra de s'occuper particulièrement du processus de création.

Tableau N°5 : répartition des enquêtés selon la profession de leur parent

La profession de père	Effectifs
Retraité	6
Ouvrier	3
Commerçant	1
Directeur	1
Artisan	2
Total	13

Source : enquête du terrain

A la lecture du tableau, la majorité qui représente 6 enquêtés affirme que leurs pères sont des retraités, et leurs mères sont des femmes au foyer. Pour la deuxième nos enquêtés affirment que leurs pères sont des simple salariés avec un effectif de 3, et leurs mères sont des femmes au foyer. Un autre effectif de 2 enquêtés affirme que leurs pères exercent des activités artisanales, et leurs mères toujours des femmes au foyer. Tandis que le reste de la profession des pères des nos enquêtés varient entre un commerçant et directeur, avec un effectif de un pour chacun de ces deux derniers, à propos de leurs mères l'un affirme que sa mère est femme au foyer, à l'exception d'un jeune qui affirme que sa mère est une enseignante.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

2. Analyse et interprétation des données récoltées :

Le but de ce chapitre est de vérifier les hypothèses émises au départ, par l'analyse des réponses obtenus auprès des enquêtés, donc nous allons présenter les différents résultats obtenus à partir de notre enquête de terrain, selon les thèmes de notre guide d'entretien.

La procédure poursuivie lors de la création et les attitudes des entrepreneurs vis-à-vis de la procédure poursuivie auprès de l'ANSEJ

L'ensemble de nos enquêtés ont suivi presque les mêmes étapes pour la création de leur micro-entreprise.

Tout d'abord, durant les entretiens, la majorité des entrepreneurs ont hoché leur tête disant que c'est une longue histoire, notre analyse abordera des avantages de ce dispositif mais aussi des difficultés par rapport à la procédure, on commence par un dossier administratif à fournir ce qui concerne les factures préformât, attestation du travail, la caisse nationale d'assurance chômage pour les montants d'investissement et les crédits (les avantages fiscaux, exonération TVA, le droit de douane réduit...etc).

Ensuite une attestation de non affiliation, après il s'agit de passer par la commission qui contient plusieurs membres réunis pour présenter le projet savoir, savoir faire à la création d'activité, parmi ses membres : chambre du commerce, wali, les banquiers, le directeur de l'ANSEJ, le promoteur. Avec l'avis favorable, à son tour la banque va demander de préparer un dossier, une fois l'accord bancaire eu, le promoteur va actualiser son dossier et renouveler les factures, payer le fond de garantie de projet. L'agence nationale de l'emploi va faire une autre étude et vérifier s'il y a un local pour l'activité.

En effet, on arrive à la réalisation de l'étape précédente, une fois le matériel est disponible, le promoteur peut commencer et démarrer son activité.

D'après les réponses recueillies sur terrain concernant la vision des entrepreneurs vis-à-vis de la procédure poursuivie, on a constaté que la quasi-totalité des enquêtés ont des attitudes négatives, tandis qu'une minorité de notre population d'étude ont des attitudes positives.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Les entrepreneures qui ont une attitude négative à l'égard de la procédure poursuivie via l'ANSEJ expliquent leurs propos par la complication des démarches administrative qui a entraîné des retards autrement dit, la lenteur des procédures administrative, juridique(impôt), bancaires(financement), ainsi que les mauvais comportement des agents, le manque de coordination entre ANSEJ et banque, fournisseur, la légèreté de l'étude technico-économique des projets présentés à l'ANSEJ et l'absence d'une étude réelle de projet par cette dernière.

Voici quelques illustrations :

« Pour réaliser mon projet, ça m'a pris beaucoup du temps, et même de l'argent en déplaçant, j'ai passé 18 mois de souffrance des allers-retours sans cesse, rien que pour réaliser un simple projet » (un jeune promoteur âgé de 31 ans qui a créé son entreprise en 2013).

Un autre enquêté âgé de 42 ans affirme que *« l'ANSEJ autant que l'organisme de fonctionnement actuel c'est de la fantaisie, il y a pas d'une étude réelle de projet »*.

Pour ce qui est des banques, le traitement de dossiers aussi sont jugés trop long, certains de nos enquêtés ont trouvé le délai d'étude de leurs projet par la banque très long. L'extrait suivant le confirme :

« Avec l'ANSEJ, ça a passé rapide c'est au niveau de la banque qui font des retards » (jeune promotrice âgée de 37 ans).

Cela indique que les entrepreneurs estiment que les procédures de création de leurs entreprises sont complexes, et ceci prouve que pour créer son entreprise, le jeune promoteur doit faire face à un chemin jonché d'obstacles.

Concernant les enquêtés qui ont des visions positives, ce sont des entrepreneurs qui ont des connaissances au niveau de dispositif ANSEJ (amis de père ou d'un frère, d'un oncle...), ils déclarent que grâce à leurs connaissances, ils ont pu consulter les professionnels pour avoir une idée claire et précise de leur projet en matière de financement, d'investissement pour le lancement de l'activité de leur entreprise. Ces personnes font partie des liens sociaux faibles (des agents au niveau du dispositif, au niveau de la banque). Les liens faibles sont des personnes rencontrées sporadiquement ou une seule fois. Constituant des ponts, pouvant donner un accès à d'autres réseaux pour des informations spécifiques. Le rôle de ces liens est

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

important dans la survie de l'entreprise¹. Ainsi les responsables oublient souvent de rappeler, c'est que l'on ne crée pas une entreprise ex nihilo, il faut du capital, des relations, certains parlent même du piston².

Dans ce cas le capital est la somme des liens socio économiques et professionnels que chaque investisseur pourrait posséder et en même temps à utiliser comme outil d'influence en vue d'atteindre des objectifs au cours du processus de création de son entreprise au près de l'ANSEJ ou autre organisme.

Les améliorations à apporter à cet organisme

Nous allons proposer à travers les réponses des entrepreneurs interrogés certain nombre de recommandations susceptible de remédier aux insuffisances de ce dispositif, qui sont dans des cas à l'origine de l'échec de l'entrepreneur.

D'après les réponses des enquêtés, nous avons constaté que l'ensemble des jeunes promoteurs sondés ont déclaré que non pas était accompagné, une fois leurs entreprises créées. Ce qui indique qu'il y a un manque cruel voir une inexistence de suivi de la part de l'organisme auprès que ces jeunes aient créé leurs entreprises. Ils n'appuient le jeune promoteur que sur le plan financière et administratif, ceci peut s'expliquer par le manque de personnel au niveau de l'agence. Il est à noter aussi que pour réussir, l'entrepreneur a besoin d'être accompagné une fois que son affaire démarre. Illustration d'un jeune enquêté âgé de 35 ans qui déclare :

« Ce n'est pas l'ANSEJ qui m'a suivi, mais c'est moi toujours qui la suis »

D'après les réponses des enquêtés on peut relever que ce dispositif avait des insuffisances, la principale étant l'absence de suivi du promoteur tout au long du processus de montage de son projet, le manque d'accompagnement après que l'entreprise soit créée. Mais aussi le manque d'information et orientation pour ce qui est des étapes de réalisation des projets.

Les propositions concernant les améliorations se différencient d'un enquêté à un autre.

¹ JULIEN Pierre et autre, les signaux forts et les signaux faibles, la dynamique des réseaux sociaux dans les PME, édition Lavoisier, Paris, 2004, p 186.

² BOUTILLIER Sophie et UZUNIDIS Dimitri, l'entrepreneur, une analyse socio-économique, édition ECONOMICA, Paris, 1995, p 52.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Tout d'abord, a propos du suivi la majorité des jeunes promoteurs interrogé a proposé de former un personnel de l'agence afin qu'il assure le soutien, l'accompagnement et le suivi de l'évolution du projet du promoteur. Autrement, dit lier toujours l'avant et l'après création, l'agence devra mettre en place un personnel qualifié qui permettra un suivi plus performant des projets.

Ensuite on a d'autres enquêtés qui insistent pour proposer à ce dispositif de mettre en place des systèmes qui aideraient les jeunes porteurs de projets viables a trouver des locaux et des terrains, car est un problème auquel beaucoup de fond face et qui dans beaucoup de cas décourage les jeunes à monter leur projets.

D'autres propositions aborder par nos enquêtés tel que d'alléger et de simplifier les procédures administratif pour la création, ainsi personnaliser et approfondir le traitement des dossiers c'est-à-dire traiter les projets des jeunes promoteurs au cas par cas. Faire des études de marché par l'organisme pour qu'il y ait équilibre entre les secteurs et ainsi éviter que les promoteurs investissent dans des secteurs à fort concurrence.

Enfin, comme dernière proposition constaté a travers les réponses des interrogé est de faire aux jeunes promoteurs des études préalables à la création de leurs entreprise pour augmenter les chances de réussite, comme de maître en place des formations, qui permettraient au entrepreneur d'apprendre à gérer une entreprise, et de faire une évaluation exacte du taux de réussite du projet, en faisant appel à un bureau d'étude compétent.

Donc nous pouvons finir par dire que là ce sont quelque suggestion qui permettrait d'améliorer la performance de ce dispositif d'appui, et par conséquent aideraient les entrepreneurs à créer non pas pour créer mais pour réaliser des projets viables et durables. Cependant le dispositif peut créer une réelle dynamique entrepreneuriale à conditio de renforcer certains facteurs qui sont cité par exemple par nos enquêtés.

Vérification de la première hypothèse :

Les raisons de création d'une entreprise

D'après les éléments d'enquête, parmi les motivations qui ont poussé les entrepreneurs à créer leur entreprise est d'acquérir une Indépendance, c'est-à-dire la majorité de nos enquêtés veule être libre et indépendant, un jeune promoteur âgé de 37 ans affirment :

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

« J'ai toujours eu un caractère indépendant, la raisons pour la quelle j'ai crée mon entreprise est que je n'ai jamais voulu travailler chez quelqu'un, et je n'ai jamais apprécié la hiérarchie. »

L'accès à l'autonomie apparaît comme le principal motif d'action et de justification de leurs engagements dans une carrière entrepreneuriale¹. Autrement dit le désir d'autonomie est une motivation essentielle pour le créateur, ce dernier veut mettre fin à un rapport salarial qui lui pèse². Sur le plan des valeurs morales et de motivation, l'entrepreneur est un individualiste, il est fier de son autonomie, être autonome est l'une des raisons qui l'ont conduit à devenir entrepreneur³.

Nous constatons aussi que la majorité de nos interrogés sont motivés par la quête d'autonomie et prestige. Suivie par un effectifs de 3 jeunes promoteurs, pour eux la seule motivation renvoie à des raisons économiques comme le désir de gagner de l'argent, créer de la richesse, tandis que 2 entrepreneurs, la seule motivation de la création de leur entreprises renvoie à la résolution d'un phénomène social qui est le chômage, pur sortir de situation du chômage, et cela dans le but de participer à la réduire le chômage.

A cet effet la question de chômage des jeunes n'est pas une question économique, elle devient une question sociale, il n'y a pas d'indépendance sans autonomie financière. Or le jeune ne peut pas quitter la maison des parents⁴. Donc être sans emploi stable oblige les jeunes de chercher d'autres ressources très simple et génératrice de revenu à fin de satisfaire à leurs besoins temporairement.

D'après les réponses de ses précédents enquêtés, on constate qu'ils ont passé un bon moment au chômage avant d'accéder au dispositif, qui est dû par le manque de l'offre d'emploi, car ça se passe toujours par le piston, d'où l'affirmation d'un jeune promoteur âgé de 31 ans : *« j'ai resté une longue durée à chercher un post de travail stable, apparemment dans notre pays ça marche uniquement c'est vous avez de la mafia (clientélisme) »*

¹ REIX Fabien, les logiques à l'œuvre dans l'acte d'entreprendre, in revue interdisciplinaire management, Homme(s) et entreprise, Rimhe, 2012, p 46. (En ligne : <http://www.cairn.info/revue-rimhe-2012/1N°1.htm>)

² HERNADEZ Emil et autre, les trois dimensions de la décision d'entreprendre in revue française de gestion, édition Lavoisier, 2006, p 348. (En ligne : <http://www.cairn.info/article.htm>)

³ BOUTILLIER Sophie et UZUNIDIS Dimitri, Op Cit, p 47.

⁴ ABRAHAM Gilbert et autres, dictionnaire d'économie, 2ème édition, Dalloz, Paris, 2002, p 398.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Cela peut s'expliquer par le fait que ces jeunes promoteurs n'avaient pas la chance d'être recruter car les entreprises exigent le diplôme et l'expérience c'est pour ça ils ont recours au dispositif ANSEJ. Le chômage constitue en Algérie un défi majeur et un phénomène redoutable, en raison des conséquences désastreuses qui peuvent en découler au double plan économique et social. Il représente ainsi, pour les pouvoirs publics un enjeu économique et social de première importance puisqu'il est souvent la principale cause du mécontentement des populations. L'efficacité des politiques économiques et sociales se mesurent par la maîtrise du phénomène du chômage.¹

Cependant, la principale cause qui les a poussé à la création de leurs entreprises c'est le chômage, qui l'un des conditions d'accès au dispositif ANSEJ, ainsi que dans l'objectif d'être intégrés dans la vie sociale et être occuper d'un post stable même durable. Cela permettra une véritable perspective de carrière. Alors l'essentiel pour eux, c'est de faire preuve de leur existence dans la société, et de se faire reconnaître dans le marché, ils préfèrent créer leurs propres entreprises. Une jeune promotrice âgée de 37 ans répond :

« Après mes études supérieures, je me suis marié mais je veux sortir de ma situation autant que femme au foyer, Alors j'ai préféré de me confronté avec le monde extérieure, j'ai besoin de me sentir que je suis utile dans la société, même si le secteur choisi est différent de mes études, de toute façon mieux que rien »

On peut dire que certains enquêtés, se sont adressés vers le dispositif ANSEJ avec un projet, mais sans connaissances, sans expériences et sans étude de marché, mais avec l'espoir de sortir de leur situation en tant que chômeurs. C'est une façon de se déterminer afin d'aboutir à être une personne utile à la société et à valoriser soi-même.

Ensuite on a 3 de nos enquêtés, affirment que la seule motivation de se pencher vers la création est dans le but de réaliser un rêve. Voici la réponse d'une jeune promotrice âgée de 35 ans :

« Création d'entreprise, était toujours un rêve de mon beau père et exactement d'avoir une usine de fabrication propre à lui, pour cela moi et mon mari nous voulons réaliser ce rêve, mais malheureusement on ne l'a réalisé après son décès »

¹ La direction de l'emploi de wilaya de Bejaia, le (BLEU), ANSEJ et CNAC organisent un séminaire national sur le thème : Insertion socioprofessionnelle et employabilité des jeunes diplômés, du 04 et 05 juin au campus d'Aboudaou.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Un autre enquêté affirme :

« *J'ai toujours souhaité d'avoir mes propre produit sur le marché* » (jeune promotrice âgée de 37 ans, crée son entreprise en 2008, dans le secteur agroalimentaire)

Pour créer une entreprise, au même temps réalisé un rêve, peut avoir des conséquences négatives, comme peut affecter de façon positive. Un enquêtés à préféré le goût du risque, on répondant comme suite : « *Se domaine est un rêve de mon enfance, je les choisi par amour, afin de le réalisé je prends tout les risque, puisque se domaine n'es pas très développé dans notre payé, rien mon pêche d'avancé* » (Jeune promoteur âgé de 37 ans, à crée son entreprise en 2013 dans le domaine de la production audio visuel.)

Selon Richard Cantillon, l'entrepreneur est celui qui assume le risque de l'incertain, du non probabilisable et qui s'engage de façon ferme vis-à-vis d'un tiers, sans garantie de ce qu'il peut en attendre¹. Car les entrepreneurs qui préfère le goût du risque se sont des personnes qui aiment s'aventurer en affaire car la prise du risque représente un critère très important dans le processus de création d'entreprise.

Une autre motivation constaté d'après la réponse d'un interrogé qui renvoie à la tradition de famille, afin de préserver l'héritage de la famille, ce qui indique que la famille joue un rôle important dans l'imprégnation d'une culture entrepreneuriale à la personne. Comme il explique un jeune promoteur âgé de 26 ans, a crée son entreprise en 2009 :

« *Mon père est un ancien entrepreneur, aussi mes trois frères ont tous crée leur propre entreprise, et moi j'ai voulu suivre le même chemin que mes grand frères* »

Dans certain familles, et certains milieux l'entrepreneuriat est une tradition. Les jeunes sont en quelque sorte programmée pour entreprendre. Par vues a l'âge d'adulte ils ne se demandent pas quel emploi salarié ils vont pouvoir trouver mais quel produit ou service ils vont pouvoir proposer au marché². Alors l'environnement culturel est un facteur important à prendre en considération dans le processus de création d'entreprise. les résultats de la plus part des études faites (Shane et Venkataraman (1996) Makino et Neupert (2000)), indique l'influence de la

¹ BOUMANROUR Nouara, Op Cit, p54.

² HERNADEZ Emil et autre, Op Cit, p 343.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

culture sur la création d'entreprise et l'entrepreneuriat en général. La culture est importante car elle est susceptible d'influencer les motivations, les valeurs et les croyances des individus¹.

Comme dernière raison, un seul enquêté revoit les motifs de création de son entreprise afin de mettre en pratique une idée qui les obsède un certain temps. Voici une jeune promotrice âgée de 37 ans, qui a créé son entreprise en 2008 qui répond :

« Comme j'avais des recettes propres à moi, j'ai voulu les mettre sur le marché, quand j'étais déjà étudiante j'ai pensé à ça »

Donc la création d'une entreprise peut prendre de multiples formes, certains agissent par souci d'indépendance pour exploiter leur savoir-faire, d'autres ont la volonté de mettre en pratique une idée qu'ils avaient en tête depuis de nombreuses années², d'autres pour réaliser un rêve, ainsi d'autres pour sortir de leur situation de chômage, et d'autres pour gagner d'argent.

L'idée de création d'une entreprise (l'origine de l'idée)

Toute création d'entreprise nécessite au préalable d'avoir une idée. Cette idée peut provenir de plusieurs sources, on remarque en premier lieu que l'idée de création d'une entreprise est le fruit des encouragements des réseaux sociaux (on comprend par ces derniers le père, les frères, et les amis) avec un effectif de 8, du fait que leur investissement leur permet de s'épanouir économiquement et socialement (aides matérielles, de conseil, d'encouragement).

« On m'a parlé au téléphone avec mon fiancé, j'ai eu l'idée de créer mon entreprise, c'est lui qui m'a encouragé, il me dit toujours ne fais aucun souci tant que je suis avec toi » (affirme l'enquêté âgé de 25 ans, qui a créé son entreprise en 2013).

En deuxième lieu, on a d'autres entrepreneurs qui confirment que l'idée de création est personnelle, cela s'explique par l'influence de l'expérience acquise par les enquêtés.

« j'ai eu l'idée de création, dans mon ancienne activité quand je travaillais comme livreur dans une entreprise privée de fabrication, on faisait la livraison pendant une année, m'a permis de connaître des commerçants, toutes les fois qu'on discutait avec eux, ils disaient qu'il y avait un manque de disponibilité d'un produit sur le marché, depuis ce temps j'ai commencé à »

¹BOUMANROUR Nouara, Op Cit, p49-50.

²Ibid, p 53.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

pensé à créer ma propre entreprise, mais bien sûr après avoir fait des recherches et consulter un expert dans le domaine » (confirment l'entrepreneur âgé de 26 ans, crée son entreprise en 2013)

Alors Les idées viennent presque naturellement à celui qui sait observer et remettre en question ce qui l'entoure, qui est attentif à des besoins non encore ou mal satisfaits, à celui également qui sait tirer partie des rencontres et des découvertes fortuites¹.

La création peut être le fait d'individus qui ont déjà acquis une bonne expérience dans un travail et qui s'engagent à se lancer dans le même secteur, mais d'une manière différente. Il a fait passer leurs idées dans leur ancienne entreprise. On sait que ses entrepreneurs sont souvent ceux qui préservent le plus, grâce à toutes les informations qu'ils détiennent sur le marché. Il arrive même parfois que cette création provoque la disparition de l'entreprise où ils ont travaillé auparavant. Cependant les lieux où il est possible de trouver des idées sont par définition tous les milieux de la vie personnelle et de la vie professionnelle. L'entreprise la quelle on travaille, les contacts et échanges avec des clients ou des fournisseurs sont également des lieux féconds.²

On peut déduire que l'idée de créer une entreprise vient de l'activité déjà exercée par le créateur lui-même et aussi par des réseaux sociaux (famille, amis) qui jouent un rôle dans le choix d'une carrière entrepreneuriale.

Donc le plus difficile n'est pas d'avoir une idée, quand on veut devenir entrepreneur, mais plutôt de savoir où se trouvent les idées, et comment elles peuvent être capturées, et aussi de savoir ce que peut en faire³.

Les contraintes rencontrées lors de création

Durant la phase de création, le jeune créateur rencontre plusieurs problèmes qui ont accru la complexité du processus de créateur.

Les créateurs d'entreprise sont également découragés et ce par la complexité du processus de création d'entreprise. Les créateurs sont très souvent confrontés à des obstacles

¹ FAYOLLE Alain, entrepreneuriat, apprendre à entreprendre, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2012, p 107.

² Ibid, p 108.

³ Ibid, p 108.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

juridiques, administratifs et sociaux, mais aussi par un manque de souplesse du droit de travail.

Par ailleurs, nous essayons, dans ce qui suit, de présenter les principales difficultés rencontrées par les entrepreneurs tout au long du processus de création de leurs entreprises.

A travers les réponses recueillis par les interrogés, concernant les obstacles rencontrés, nous constatons que le risque de marché est le souci primordial du créateur qui consiste à trouver des clients et à fournir le produit au service demande. L'entrée sur un marché presque saturé avec le lancement d'un nouveau service ou produit n'est pas toujours aussi facile et évident que l'on croit. Des concurrents, présents voire enracinés sur le marché, possèdent déjà une expérience dans leur domaine d'activité leur permettant de faire face au risque lié à une mauvaise connaissance des marchés. Selon les entrepreneurs interviewés, Voilà la réponse de d'un enquêté :

« Il est difficile d'entrée et de faire une place sur un marché saturé, celui qui arrive à distancer ses concurrents se retrouve très rapidement en position dominante, dite de monopole, en devant la référence dans son secteur tandis que le marché se concentre sur lui-même » confirme l'enquêté âgé de 42 ans, qui a crée son entreprise en 2001.

Toute création nécessite une série d'actes administratifs, juridique et fiscaux. L'intervention de l'administration constitue en soi une source de difficultés qui fragilisent ou empêchent la création d'entreprise.

D'autres obstacles rencontrés lors de démarrage d'une entreprise, d'après la quasi-totalité des jeunes promoteurs, sont confrontés à des problèmes comme le manque de conseil, et d'accompagnement, le manque d'information concernant l'organisme d'aide, mais aussi la lourdeur de démarches administratives.

les problèmes d'ordre administratif constituent un frein pour l'avancement du processus de création, tel que les retards enregistrés dans la délivrance des documents, manque de transparence ou l'inexistence d'information et de coordination entre les différents partenaires, ANSEJ, banque et fournisseur et entrepreneur¹.

¹ BERAH Kafia, et BOUKRIF Moussa, entrepreneuriat et innovation, (la problématique de la création des entreprises : une application sur les PME algériennes), université de Agadir, Maroc, 2013, p 8.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Alors, les lourdeurs administratives que réclament les jeunes promoteurs, reprochent de nombre important des pièces et documents à fournir qui engendrent une perte de temps, ainsi que la lourdeur dans le traitement des dossiers, avec des délais de l'étude des dossiers sur plusieurs mois.

La deuxième difficulté, qui représente aussi un véritable obstacle pour nos enquêtés, est la difficulté de remboursement de crédit, nous remarquons d'après notre population d'étude confirmer qu'ils n'ont pas encore remboursé leurs crédits.

On peut déduire que le remboursement de crédit est déterminé par le commencement du travail dans la première partie de la période des échéants. Pour certains de ces entrepreneurs trouve que les annuités et les échéances de remboursement, sont calculées d'une façon illogique par les banques, en se basant sur des données théoriques et rigides qui ne peuvent varier en fonction des fluctuations de l'environnement interne ou externe et des coûts de n'importe quel bien ou service restent au même niveau. Illustration d'un gérant d'une entreprise de production audiovisuelle, a créé son entreprise en 2013 :

«je crois que je vais tarder à rembourser mon crédit, parce que dans mon secteur choisi, le matériel audiovisuel peut naître aujourd'hui et demain mort, comme les caméras, c'est la technologie à chaque fois change dans ce domaine, Alors je suis obligé de changer à chaque fois les préformats, et jusqu'au maintenant je les ai changés trois fois, aussi j'ai changé le matériel et en changeant le matériel par un nouveau, le prix de ce dernier est très cher, non seulement le prix qui est un problème mais la disponibilité, pour seulement un lecteur enregistreur, j'ai dû rester à attendre six mois pour qu'il arrive. »

Cependant on peut dire que nos enquêtés rencontrent des obstacles liés à l'insuffisance de montants accordés par rapport à la taille de projet, des lourdeurs dans l'octroi de crédit.

En revanche, nous avons constaté une minorité de notre échantillon déclarent la difficulté à trouver des locaux et terrains sont les principaux problèmes qui caractérisent la procédure de création au niveau de la commune de Bejaia. Car c'est un problème auquel beaucoup de jeunes promoteurs font face et qui dans beaucoup de cas décourage les jeunes à monter leurs projets.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Comme il explique une jeune enquêté âgé de 25 ans dans le domaine de fabrication des lunettes : *« le seul problème que j'ai rencontré, c'est de trouvé un local dans une bonne place, une place où je peux attirer la clientèle »*

Dans le même sens que ce dernier enquêté, un autre rassure un problème liée à l'environnement économique qui se résume au mauvais choix du lieu d'investissement, comme une implantation dans une région où se trouvent d'autres fermentes qui proposent le même produit, et donc le facteur d'ancienneté joue en leurs faveurs, ce qui pousse les jeunes promoteurs à abandonner leurs projet. Il peut aussi résulter d'un manque de maîtrise du management et du marketing.

Alors les contraintes géographiques représentent l'un des obstacles préliminaires que les promoteurs de projet subissent avant d'entamer leurs démarches pour la mise en œuvre de leur projet d'investissement¹.

Certains de nos interrogés, ajoutent même les problèmes liés essentiellement à des raisons personnelles tel que les problèmes de santé qui peuvent pousser à l'abandon temporaire ou définitif.

Enfin, on a ceux qui n'ont pas eu des difficultés lors de la création de leurs entreprises avec un effectif de 2, selon leurs dires, ils affirment avoir préparé tous les moyens surtout les moyens financiers pour éviter à ce qu'ils ne rencontrent aucun obstacles lors du processus de création.

On constate que les entrepreneurs ne cessent de se confronter à des problèmes à cause des contraintes qui sont à la fois économiques et sociales et qui freinent l'activité entrepreneuriale. Nous pouvons dire que le dispositif a enregistré un bilan positif, malgré quelques insuffisances qui restent à surmonter, mais dans l'ensemble ce dispositif a contribué dans la constitution d'un réseau de micro-entreprise et de PME qui ne cessent de participer activement dans la satisfaction des besoins de la population locale.

Concernant les solutions adoptées par les entrepreneurs afin de surmonter les obstacles rencontrés lors de la création de l'entreprise.

¹ BERAH Kafia, et BOUKRIF Moussa, Op.cit, p7.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

En effet, on a constatés que la majorité des enquêtés affirment avoir fait recours aux réseaux sociaux (la famille, et ses connaissances) et d'après les enquêtés la famille a contribué d'avantage afin de surmonter les difficultés .suivi des autres enquêtés qui n'ont pas fait recours à personne dans la résolution de leurs difficultés, donc ils ont résisté à la situation jusqu'à l'obtention de leurs projets, réclament au prés de directeur, patience dans le règlement de problèmes, et beaucoup plus la volonté d'aller de l'avant dans le processus de création.

Confirme l'entrepreneur âgé de 31 ans, a crée son entreprise en 2011 : *« la volonté de créer une entreprise m'a poussé de résister aux difficultés rencontré. »*

Il convient de dire que pour certains prendre le chemin de patience pour surmonter le problème de l'administration, notamment les démarches administratives constitue une arme de résistance contre la bureaucratie administrative.et pour les autres, ils ont fait recours aux réseaux sociaux afin de les aider.

La contribution des réseaux sociaux dans le processus de création d'entreprise (l'environnement de la de création des entreprises)

L'enquête que nous avons effectuée, concernant La contribution des réseaux sociaux dans le processus de création d'entreprise, nous relève que plus de la moitié des entrepreneurs enquêtés sont aidés par leurs famille et amis, les enquêtés affirment que les réseaux sociaux (familiaux et amicaux) ont joué un rôle très important, surtout durant la phase de démarrage par la fourniture des informations et des ressources utiles. Voici la réponse d'un enquêté :

« C'est l'union de la famille qui ma aidé, en commençant avec mon père, et mon marie, mon beau frère qui m'a beaucoup aidé puisque il est lui aussi dans le domaine, la famille de mon maie, ont tous participé à avancé mon entreprise, sincèrement, ont travaillons ensemble dans mon entreprise comme si on était dans un petit village. »(Confirme une jeune promotrice âgé de 37 ans, qui a crée son entreprise en 2009.)

Contrairement à la minorité des interrogés, qui affirment que les réseaux sociaux n'ont jamais joué un rôle dans la création de leurs entreprises.

« Personne n'a joué un rôle dans le processus de création, je veux que mon entreprise soit le fruit de moi-même » (confirme un entrepreneur âgé de 35 ans, a crée son entreprise en 2011.)

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

En effet, réseau social est un réseau relationnel de l'entrepreneur. Il est constitué des relations familiales, amicales et professionnelles sachant que l'entrepreneur établit des liens forts ou faibles avec ses relations¹.

Pour ce la en fonction des réponses, on a constaté que l'aide des parent est la plus dominante, ça veut dire que les parents sont la première expérience et appuis pour l'individu, et ils ne laissent jamais leurs enfants seules à confronter les problèmes, suivi par la contribution des frères et sœurs, cela s'explique par le sentiment de solidarité et le fort attachement qui existe entre les membres de la famille, et en fin par l'aide des amis.

La nature d'aide bénéficié des réseaux sociaux aux entrepreneurs

La nature d'aide bénéficié des réseaux sociaux aux entrepreneurs est beaucoup financière et psychologique.

On trouve on premier, la contribution des parents à été à la financière et psychologique. Au cours du processus de création, les parents n'ont cessé d'encourager moralement leurs enfants, de les motiver par des conseils en savoir et en savoir être, et de les orienter en matière de management de problèmes rencontrés et des leurs résolutions. Ensuite par leur contribution financière, durant la création, les parents ont joué un rôle d'aide important en matière de contribution financière, paiement de l'apport personnel et de différent cout, assurance et impôt. L'un de nos enquêtés le confirme :

« *Au début de la création, mon père m'a offert l'argent nécessaire* » (un enquêté âgé de 37 ans, a crée son entreprise en 2007.

Par ailleurs, l'aide des parents ne se limite pas à donner de l'argent à leurs fils, mais aussi leur aide couvre même certaines nécessités comme des locaux. Comme nous répond un enquêté âgé de 31 ans investi dans le secteur d'activité de l'artisanat : « *mon père m'a offert deux garages, et ça m'a beaucoup aidé pour ne pas cherché ailleurs* »

On deuxième lieu, sui par la contribution des frères et sœurs, leurs contribution en aide psychologique était important (encouragement moral et motivation) et orientation managériale. L'autre aide, consiste en accompagnement de leurs frères au financement des

¹ BOUMANSOUR Nouara, Op.Cit, p48.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

activités productives et de paiement des salariés dans la phase d'exploitation. Un entrepreneur âgé de 37 ans, a créé son entreprise en 2008 affirme :

« J'ai mes deux frères qui travaillé avec moi, je peux dire que la plus part du temps c'est eux qui font la vente, les achats, même le paiement de mes employés ».

En dernier lieu, vient la catégorie des amis aux entrepreneurs, au cours de la création ont été un appui solide non négligeable en matière d'aide en connaissances de création, d'accompagnement à la création d'entreprise.

En effet, selon Krackhardt, les entrepreneurs utilisent la famille et d'autres liens forts pour avoir des ressources utiles pour la création d'entreprise, la confiance est la base de ces liens forts (amis et famille)¹.évidemment le rôle de la famille est primordial et constitue le berceau où naît un entrepreneur avant de sortir chercher ailleurs dans l'environnement ce qui va l'inciter à réaliser son affaire. La famille est un déterminant important permettant à l'entrepreneur de créer une entreprise. Elle participe à ancrer une culture entrepreneuriale aux personnes.

Les résultats, on démontré que la nature de la contribution des réseaux sociaux (parents, frères, sœurs, et amis) que ce soit dans la cadre économique (argent) ou psychologique (encouragement et motivation) est dominante et contributive dans la mesure où à permis la majorité d'avancer dans leurs processus de création dans ces deux phases, création et exploitation.

Vérification de la deuxième hypothèse :

L'expérience professionnelle antérieure des entrepreneurs (la profession des enquêtés avant la création de leurs entreprises)

A travers les entretiens menés avec les jeunes insérés, nous avons constaté que la quasi-totalité des promoteurs ont exercés un métier avant de se lancer dans leur propre affaire. La majorité d'entre eux étaient des simples salariés dans une entreprise, avec un effectifs de 7 enquêtés, qui sont des gens qui ont exercé des métiers tels que, agent de sécurité, comptable chauffeur, enseignant, ingénieure en biologie, ce qui leurs permet de financer leurs projets

¹ BOUMANSOUR Nouara, Op.Cit p48.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

d'investissement. Une autre catégorie est celle des simples salariés employés dans une entreprise familiale avec un effectif de 3. Suivi d'un effectifs de 2 qui confirme avoir exercé les métiers de commerce. Tandis que un effectif d'un enquêté affirme n'avoir exercé aucune activité.

« Je n'ai pas d'expérience, mais en dit en français, si en forgeant qu'on devient forgeront, c'est-à-dire je suis entrain d'apprendre » confirme un enquêté âgé de 25 ans.

Alors, la plus part de nos interrogés assure avoir déjà occupé un poste d'emploi, cela a permis au à ces promoteurs d'acquérir une expérience considérable dans divers domaines technique, commercial, administratif...etc. et des connaissances qui ont pu les aider à bien gérer leurs projets.

On a remarqué aussi d'après les réponses effectuée, que la moitié de nos enquêtés n'ont pas monté leur affaire dans le domaine où ils avaient une expérience professionnelle. Ce qui signifie que les entrepreneurs ne créent pas systématiquement d'entreprises dans le domaine ou ils ont acquis une expérience professionnelle, certains d'être eux ont investi dans des secteurs qui leur assuraient un gain d'argent. Mais pour ces jeunes promoteurs acquérir une expérience dans un métier particulier reste un avantage, même si est différent du secteur choisi. L'expérience est un avantage important pour l'entrepreneur. En fait il pourra avoir accès à plusieurs soutien soit le capital ou pour les connaissances acquises durant son exercice dans le domaine professionnel¹.

Concernant la durée de l'expérience professionnelle, certains des enquêtés déclarent avoir une expérience pendant une période importante, ce qui leur a rendu la tâche de création d'entreprise plus facile. Qu'elle soit longue ou courte, relative au domaine d'activité actuel ou un autre, l'expérience aux yeux de ces entrepreneurs enquêtés apparaît très indispensable pour la création d'une entreprise et notamment pour son développement et sa pérennité. Ces derniers déclarent qu'il est peu fréquent qu'un individu crée une entreprise, sans avoir au préalable un parcours professionnel dans un domaine bien précis. Illustration : *« j'ai commencé a travaillé a l'âge de 13 ans, toute au longue de ma vie professionnel j'ai touché plusieurs métier mais pas loin de mon projet choisi. »* (Un gérant d'une entreprise de travaux public, crée son entreprise en 2011.)

¹ BOUMANSOUR Nouara, Op.Cit. p42.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Avoir une expérience professionnelle dans un métier, est un tout essentiel, car elle permet de ne pas avoir à tout réinventer les principales chausse-trappes. La connaissance du métier permet d'avancer plus vite et plus sûrement¹.

Donc, on conclut que l'expérience d'une activité, avant de créer une entreprise, est important, on peut dire que l'expérience est un déterminant important dans le processus de création d'entreprise par l'acquisition des compétences et des connaissances nécessaires pour l'élaboration du projet souhaité. . Il est démontré que les créateurs qui ont particulièrement bien réussi ont des expériences antérieures de création, recherchent souvent précisément où trouver des conseils². Ainsi que l'exercice d'une activité pendant une longue période permet d'acquérir des compétences et des connaissances profitables à la création d'une entreprise. Plus la période d'exercice d'une activité antérieure est longue, plus l'expérience est importante et ceci indique la facilitation de la création d'entreprise.

La capacité des entrepreneurs en gestion et la prise d'une initiative

A travers les réponses recueillies sur le terrain on trouve que la majorité de notre population d'étude, affirment qu'ils n'ont pas des difficultés en gestion de leurs entreprises, par contre 4 de nos enquêtés affirment le contraire, c'est-à-dire ont trouvé des difficultés en gestion.

Pour ce qu'ils n'ont pas des difficultés de gestion, c'est par rapport à leur niveau d'instruction, on observe qu'ils ont un niveau universitaire. Et pour les enquêtés qui affirment le contraire, ont un niveau primaire et un niveau secondaire.

La catégorie la plus dominante (des universitaire), est justifiée de fait qu'ils ont un bagage assez suffisant pour la gestion d'une entreprise. Comme nous répond une enquêtée âgée de 37 ans diplômée d'une licence en économie, a créé son entreprise en 2008. :

« Bien sûr, j'ai des capacités en gestion, et je n'ai jamais rencontré des difficultés dans la gestion de mon entreprise, même je maîtrise certaines tâches tel que l'outil informatique, comptabilité, organisation, recrutement, et communication, c'est que je maîtrise un peu de tout, et presque toutes ses tâches je les ai comme module, quand j'étais étudiante »

¹ FAYOLLE Alain, Op Cit, p 165.

² Ibid, p 165.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

D'un point de vue théorique, il y'a un lien entre le niveau des études et la réussite. Les études supérieures permettent à l'individu de mieux faire face aux problèmes et de saisir les opportunités dont dépendent la création et la gestion de l'entreprise. En effet de nombreux études empirique comme (Cooper 1994 ; Cressy 1996 ; Taylor 1999 ; Montgomery 2005 et Almus 2002) constatent, effectivement, que le niveau d'instruction du créateur à un impacte positif sur la réussite de l'entreprise¹.

D'autre part, les enquêtés, voir celle de niveau primaire et secondaire qui affirme qu'ont des difficultés en gestion s'explique par le niveau bas d'instruction et l'absence de connaissance en gestion. Evidement, le niveau d'instruction élevé permet à l'entrepreneur d'avoir les compétences et le savoir faire utile pour la réalisation de son projet.

A propos, de prendre une initiative, les interrogés indique qu'ils prennent facilement une initiative, cela est justifié par apport a l'expérience de ces entrepreneurs dans la gestion de leurs entreprises. Par contre une minorité des créateurs, confirment qu'ils prennent une initiative à l'aide d'un conseillé, mais il ne peut pas prendre une initiative eux-mêmes

Dans l'ensemble, on peut dire que pour une bonne gestion d'une entreprise, il faut avoir des compétences dans tous les domaines (avoir un bonne niveau d'instruction, avoir l'expérience) afin de diminuer les difficultés de gestion. Et que le niveau d'instruction influence sur les capacités en gestion des entreprises.

¹ <http://rcweb.liedld.net/rc13.htm> /HAMIDI Yousef et DJAIDER Hassan, l'impact des caractéristiques individuelles sur la réussite d'un jeune entrepreneur.

Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des données

Discussion des hypothèses :

D'après les réponses que nous avons recueillies d'un échantillon de 13 entrepreneurs insérés dans le cadre de dispositif ANSEJ de la wilaya de Bejaia dans le but est de vérifier les deux hypothèses proposées au départ de notre recherche.

- **Concernant la première hypothèse :**

Les jeunes créateurs d'entreprises ont recours aux membres de leurs réseaux (famille ou amis) pour lancer leur projet de création.

Pour confirmer ou infirmer cette hypothèse nous avons attribués plusieurs indicateurs qui vont se servir comme preuve à vérifier notre hypothèse. Nous sommes arrivés d'après l'analyse des différentes réponses des jeunes promoteurs, que notre première hypothèse est confirmée par notre étude. Indique dans l'analyse des questions : Q9, Q16, Q19, Q20 du deuxième axe et troisième axe.

Ce que nous avons infirmé à travers les réponses des interrogées concernant l'aide des réseaux sociaux dans le processus de création d'entreprise, nous avons constaté que le réseau social dont dispose l'entrepreneur influe sur le processus de création d'entreprise dans le cadre de dispositif ANSEJ aussi le soutien moral et financier accordé par les familles aux jeunes créateurs d'entreprise, facilite la réussite de leurs projets.

- **Concernant la deuxième hypothèse :**

Les jeunes promoteurs profitent des expériences et connaissances de leur milieu direct pour réaliser leurs objectifs en tant qu'entrepreneur. À travers les réponses des enquêtés, notre hypothèse est confirmée par notre étude, car nous avons constaté que les entrepreneurs ayant des compétences et l'expérience ont une incidence sur la réussite de la micro-entreprise. Indique dans l'analyse des questions : Q21, Q22, Q23, Q25 du quatrième axe.

Ce que nous avons confirmé à travers notre analyse, que l'entrepreneur avec son capital social (expérience, connaissance, et compétences) est considéré comme un des facteurs contribuant à la réussite d'un projet.

Conclusion

Conclusion :

La mise en œuvre de dispositif de soutien a un impact conséquent sur l'envie de l'entrepreneur de réaliser son projet, car ils représentent un partenaire et un allié sur qui le porteur d'idée peut compter lors du processus de création et l'entrée en exploitation de son entreprise.

La création d'entreprise est le résultat d'un parcours jonché d'épreuves au cours duquel les entrepreneurs ne sont pas sûrs de réussir car les chances de succès varient considérablement d'un entrepreneur à un autre.

Notre enquête effectuée auprès des entrepreneurs de la région de Bejaia, créateurs des micro-entreprises dans le cadre du dispositif ANSEJ, on a essayé d'étudier les facteurs à l'origine de la réussite des entrepreneurs. Cette enquête nous a permis de répondre aux questions posées dans la problématique, concernant l'importance des liens sociaux dans le processus de création des PME, ainsi que les compétences et l'expérience du créateur à un impact positif sur la réussite de l'entreprise.

On a constaté, durant nos entretiens, que les réseaux sociaux (familles et amis) étaient présents davantage dans le processus de création, ce qui veut dire que la famille et les amis ont une part importante dans le parcours de création entrepreneuriale par la fourniture de plusieurs ressources utiles à la création d'une entreprise. Son rôle se concrétise dans la fourniture à l'entrepreneur de toutes sortes d'aides (soutien morale, financement, locaux) nécessaires à la réalisation du projet. De ce fait, la majorité des entrepreneurs enquêtés s'appuie sur le réseau familial afin d'accéder aux différents ressources et avantages nécessaires à la création d'entreprise. Sans oublier aussi les amis qui ont une influence directe sur les entrepreneurs, un appui solide non négligeable en matière d'aide en connaissances de création, d'encouragement à la création de l'entreprise. Il s'agit des contributions considérables, mais moins forte que celle de la famille.

L'analyse que nous avons effectué, montre aussi que la majorité des entreprises enquêtées avancent que le savoir faire, le savoir et l'expérience sont autant de facteurs, qui ont fait que leurs entreprise soient des PME réussies et pérennes. Et cette réussite n'est que le résultat du maintien de capital humain. La sauvegarde des activités nécessite la sauvegarde des ressources et des compétences, qui sont la base des activités et produits de l'entreprise. A cet effet, ce sont ces compétences qui permettent à l'entreprise quelque soit sa dimension, sa

forme juridique et quelque soit le secteur d'activité dans lequel exerce, de créer un avantage particulier qu'elle va proposer le marché.

En effet d'après, notre étude on a confirmé les propos de directeur de dispositif ANSEJ, car avoir un projet ne suffit pas, il faut avoir les compétences et les expériences et surtout avoir une volonté réelle de pouvoir et vouloir investi pour réussir dans le monde plein de risque et de concurrences.

Enfin, on peut dire que le dispositif ANSEJ, est là pour encourager un grand nombre de jeunes promoteurs à se lancer dans l'aventure de création de leurs propres entreprises. Mais après la phase de création pour réussir, l'entrepreneur doit mobilisé d'un certains déterminants dans la création d'entreprises, on s'appuyant surtout sur la famille, ses réseaux personnels et son propre capital social de connaissances et de l'expérience, l'amour du travail, être entouré de personne voulant vraiment travailler maitriser les procédures de créations.

Liste bibliographique

Liste bibliographique

Ouvrage :

1. Ahmed BOUYAKOUB, et autre, entrepreneur gouvernance des PME, griot, Cam, paris, 2003.
2. Alain-ch. MARTINET et Ahmed SILEM, lexique de gestion 5^{eme} edition, université jean moulin (Lyon) ,2000.
3. Alain FAYOLLE, entrepreneuriale apprendre entreprendre, 2^{eme} edition, Dunod, paris 2012.
4. A.MEIGNNANI, Aménager la formation, éd d'organisation, paris, 1991.
5. Didier DEMAZIER, sociologie du chômage, éd la découverte 2^{eme} éd, paris, France, 1935.
6. Elisabeth LECOEUR, gestion des compétences de guide pratique ,1^{er} éd de Boeck, Bruxelles.
7. Frédéric LEBARON, la sociologie de A-Z : 250 mots pour comprendre, Dunod, paris, 2009.
8. Guillot CHLOE, soulez la gestion des ressources humaines, 7eme éd, Gualino, éditeur, l'extenso.
9. Gilbert BALARDONE, et autre vaincre le chômage les éd de l'épargne, paris, 1987.
10. Gregory N MANIKIW, P.TAYLOR Mark, principe d'économie éd de Boeck, université, paris, 2010.
11. J. CITEAU et autre, GRH principes généraux et cas pratique ,5éd, DALLOZ, paris, 2008.
12. Jean Yves CAMPUS, précis d'économie, éd HATIER, paris, 1999.
13. Julien pierre ANDRE, les PME bilan et perspective 2éd, economique, paris, 1997.
14. Maurice ANGERS, méthodes des sciences sociales, (11) éd, DALLOZ, paris, 2000.
15. Maurice ANGERCE, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Alger, casbah, éd, 1997.
16. Madeleine GRAWITZ, lexique des sciences sociales, 7^{eme} édition, Dalloz, paris, 2000.
17. Michel VERNIERES, Ajustement éducation emploi, éd economica, paris, 1995.
18. Pierre JULIEN, et autre les signaux forts et les signaux faibles la dynamique des réseaux sociaux dans les PME, éd la voisier, paris, 2004.
19. Raymond BOUDON, les méthodes en sociologie éd, (11) (PUF), paris, 1998.

20. Sophie BOUTTILIER et Dimitri UZUNDIS, l'entrepreneur, éd, économique, paris, 1995.
21. S. MAURINE, travail et emploi des femmes éd la découverte, paris, 2003.
22. Thierry ARDOUIN, Ingenieur de formation éd d'organisation, paris, 2003.
23. Yves pierre CCUSSED, le lien social, société Allemand, éd Armand, colin, paris, 2007.

Revues et Articles:

1. ASSALA Khalil « congrès international francophone en entrepreneuriat et PME en Algérie : création à la mondialisation 8^{éd}, Ed haut école de gestion fribourg suisse, 25-26-27 octobre, 2006.
2. ARHAB Baya « les effets sociaux de la mise en application de politique d'ajustement structurelle les cahiers du CREAD, Alger, 1999.
3. ARHAB Baya « l'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de Bejaia ; entre le formel et l'informel, cahiers, CREAD N°58, Alger, 2001
4. BOUKRIFA M et BELATTAF M, « les politiques algérienne d'investissement des jeunes ; entre la logique économique et la vision social »cahiers, du CREAD, N°58, Alger.
5. BOUKHZER Nacira et SMAHI Ahmed, politique d'investissement public et leur impact sur l'esprit entrepreneuriat cas cadre ANSEJ, 2002.
6. BERAH Kafia et BOUKRIF Moussa, entrepreneuriat et innovation la problématique de la création d'entreprise une application sur les PME algérienne, université Maroc, 2013.
7. DJAMANI Ali, création et démarrage d'entreprise »le concept d'incubateur en science humaines, N°20, décembre, université mentouri, constantine, Algerie, 2003.
8. FERFERA M et BOUABDELAH KH, création des entreprises et développement territoriale et problématique, Etat des lieux et expérience les cahiers du CREAD N°73, Alger, 2005.
9. HERNADZ Emil et autre les trois dimensions de la décision d'entreprendre : In revue française de gestion éd, la voisier, 2006.
10. MULDER Martin In revue Européenne de formation professionnelle, N°37, 2006.
11. MEZIAINI M mouloud Mohamed et LABDELAOUI Hocine, emploi des sciences en Algérie décembre, 2011.
12. MERZOUK Farida, PME et compétitivité en Algérie, 2009.

13. MATOUK Belattaf «l'aide à la création d'une entreprise et dynamique d'emploi en Algérie, cas de Bejaia cahiers, CREAD, N°58,2011.
14. NEMRI Yaici Farid « assurance chômage comme levier de l'intervention de l'Etat ; cas de l'expérience Algérie, revue de science, technologie et développement, N°6volume II Alger.
15. REIX Fabien « les logiques à l'œuvre dans l'acte d'entreprise ; In revue interdisciplinaire management, (Homme), entreprise, Rimhe, 2012.

Dictionnaires :

1. ABRAHAM Gilles et autre, dictionnaire d'économie, 2eme éd, DALLOZ, paris, 2002.
2. BOUDOU Raymond et autre, dictionnaire de science sociologie, Larousse.
3. BEZBAKH P Giheradis dictionnaire d'économie, éd Larousse, paris, 2003.
4. BOUSLANDELLE A dictionnaire de gestion vocabulaire concept, éd économie, paris, 1998.
5. FERREOL Gilles et autre dictionnaire de sociologie 3^{eme} éd.
6. HEMRI Mâché de boislandelle, dictionnaire de gestion éd, économie, paris, 1998.

Thèses et Mémoires :

1. ARABI Mohamed les pratiques de ressources dans les PME (thèse de doctorat), Bejaia, 2013-2014.
2. BOUDA Adel essai d'évolution des dispositifs public de lutte la pauvreté et l'exclusion social, cas Bejaia (mémoire magister), université Bejaia, 2005.
3. BOUMANSOUR Noura, les déterminants sociaux et personnel de la création d'une entreprise (thèse magister) ,2010 .

Document

1. Document Interne de l'ANSEJ.
2. Document interne de l'ANGEM.

Rapport :

Bureau intermédiation sur le marché du travail dans les pays de Maghreb.

Colloque et Séminaire :

1. LOURARI Hacene des formations pour quels emploi croisé, université, entreprise, actes du colloque, problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie, université, Menourie Constantine 2et 3juin 2010.
2. SALHI Saddouk, démographie, problématique de la jeunesse et l'enfance Maghrébine, colloque, Alger, 1991.
3. La direction de l'emploi de wilaya de Bejaia ANSEJ,CNAC, organisation, national sur le thème, insertion socioprofessionnelle et employabilité des jeunes diplômés,4-5 juin à Aboudaou.

Les sites Web :

1. www.alannabi.com. consulter le 16-06-2015.
2. www.latribunale-online.com,consulter le 17-06-2015.
3. [Http://algerie.wodpress.com/category /la lutte contre le chômage : création de micro-entreprise au niveau de l'ANSEJ : cas de wilaya de Bejaia](http://algerie.wodpress.com/category/la%20lutte%20contre%20le%20ch%C3%B4mage%20-%20cr%C3%A9ation%20de%20micro-entreprise%20au%20niveau%20de%20l%27ANSEJ%20-%20cas%20de%20wilaya%20de%20Bejaia).
4. <http://rcweb.luedld.net/rc13.htm>/HAMID Yousef et DJAIDER Hassan, l'impact des caractéristiques individuelles sur la réussite d'un jeune entrepreneur/13-05-2015 a 11 :20.
5. [http// : mémoire en ligne/les facteurs de- succès- et causes- d'échec-des entreprises-zne-enclave.htm](http://memoire-en-ligne.com/les-facteurs-de-succ%C3%A8s-et-causes-d%C3%A9chec-des-entreprises-zne-enclave.htm)/le13-05-2015 a 12 h56.
6. /HAMIDI Yousef et DJAIDER Hassan, l'impact des caractéristiques individuelles sur la réussite d'un jeune entrepreneur.

Les lois, les ordonnances et les décrets :

1. ordonnance N°96-14 du 8 Safar 1417 correspondant au 24 juin 1996 portant sur la nomination, objet et siège.
2. Décret°96-296 du 24 Rabie Ethani 1417 correspond au 8 Septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'ANSEJ (complète par le exécutif N°98-231 du 19RABIE ELAOUAL correspond au 13 juillet 1998.
3. Décret exécutif N°96-296 Du 24 Rabie Ethani 1417 correspond au 8 septembre 1996 portant la création et fixant les statuts d'ANSEJ.
4. Décret exécutif n°96-295du 24 Rabie Ethani 1417correspondant au 8 septembre 1996 fixant les modalités de financement de compte d'affectation spéciale n°302-087 intitulé « fonction National de Soutien à l'Emploi des Jeunes »J. Article 10du décret
5. exécutif N° 96-296 du 24 Rabie Ethani 1417 correspondant au 8 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'ANSEJ. (Complété par le décret N°98-231du Rabie Elaouel correspondant au 13 juillet 1998).

Les Annexes

Annexe N° :01

GUIDE D'ENTRETIEN

I. AXE SUR LES DONNEES PERSONNELLES ET DE L'ENTREPRISE

- 1.âge.
2. sexe
3. La situation matrimoniale
4. Le niveau d'instruction ou autre qualification
5. La profession de vos parents
6. date de création de l'entreprise
7. Le secteur d'activité investi
8. Nombre d'employés dans votre entreprise

II. AXE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF ANSEJ

9. Pouvez-vous nous expliquer la procédure poursuivie lors de la création ? Avez-vous fait appel à vos connaissances pour accélérer la procédure ? Et comment jugez-vous les procédures de création de votre entreprise ?
10. cet organisme d'aide choisit vous à-t-il accompagné une fois que votre projet a été créé ?
11. pensez-vous avoir été bien informé, orienté et conseillé sur les différentes procédures de création de votre projet de la part de l'ANSEJ ?
12. avez-vous bénéficié d'une formation au niveau de l'organisme de l'ANSEJ ?
13. Selon vous, quels sont les améliorations à apporter à cet organisme ? Avez-vous quelque chose à proposer ?

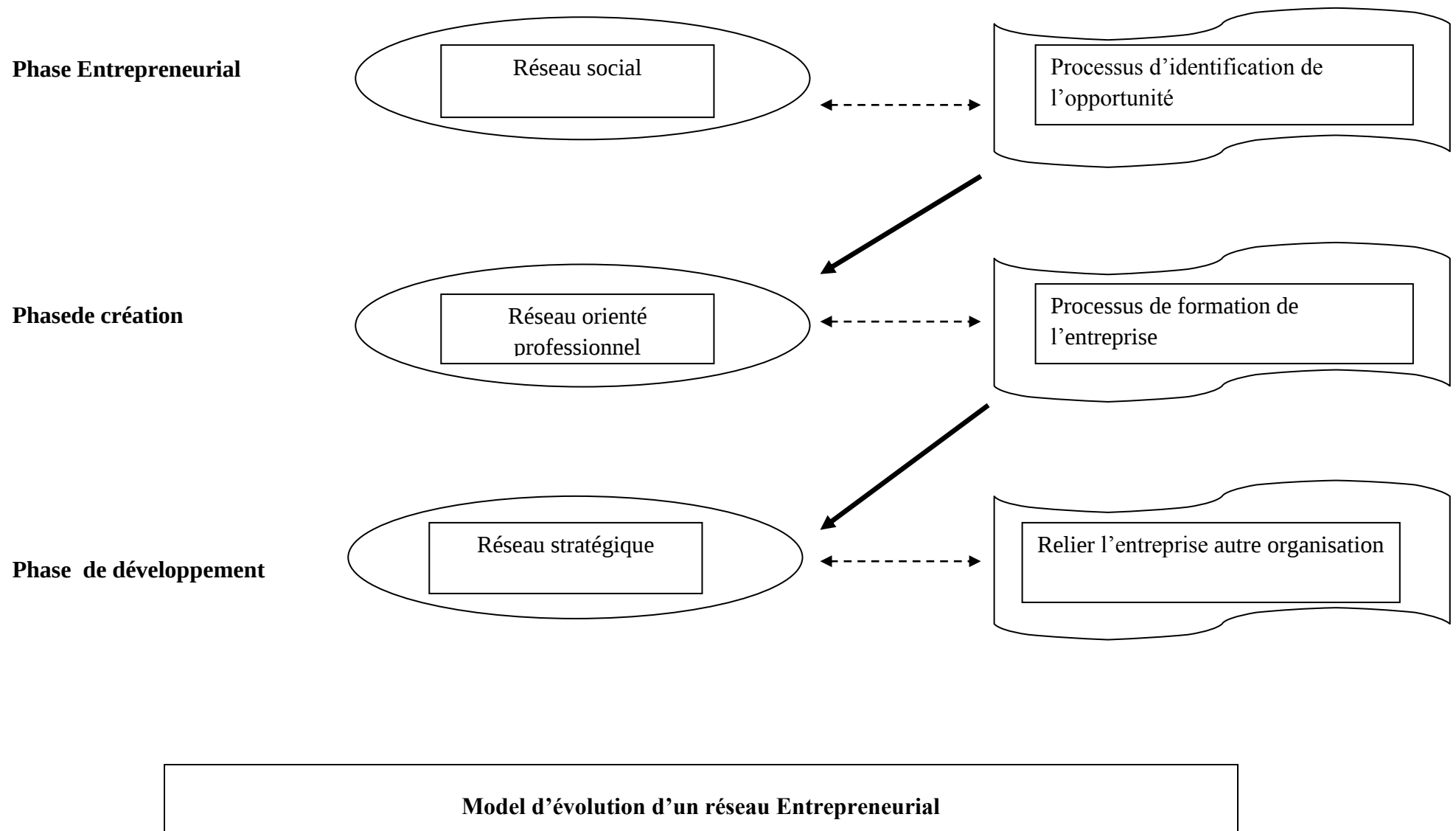
III. AXE SUR LE PROCESSUS DE CREATION DES P.M.E ET L'IMPACT DE L'ENVIRONNEMENT FAMILIAL SUR L'ENTREPRENEUR.

- 14.** Quel est la principale motivation qui vous a poussé à crée un projet ?
- 15.** Avez –vous réalisé une étude de marché avant la création de votre projet ?et comment vous avez effectué cette étude ?
- 16.** Comment avez-vous eu l'idée de créer votre projet ?
- 17.** Quel est la nature de décision qu'avez-vous prise ?
- 18.** Est-ce que vous possédé d'un capital social (réseau relationnel) ?
- 19.** Qui sont les personnes qui ont contribué dans le processus de la création de votre entreprise ?et quelle est la nature de leur contribution ?
- 20.** Quels sont les problèmes rencontrés lors de la création de votre entreprise ?

IV. AXE SUR LES COMPETENCES DES ENTREPRENEURS

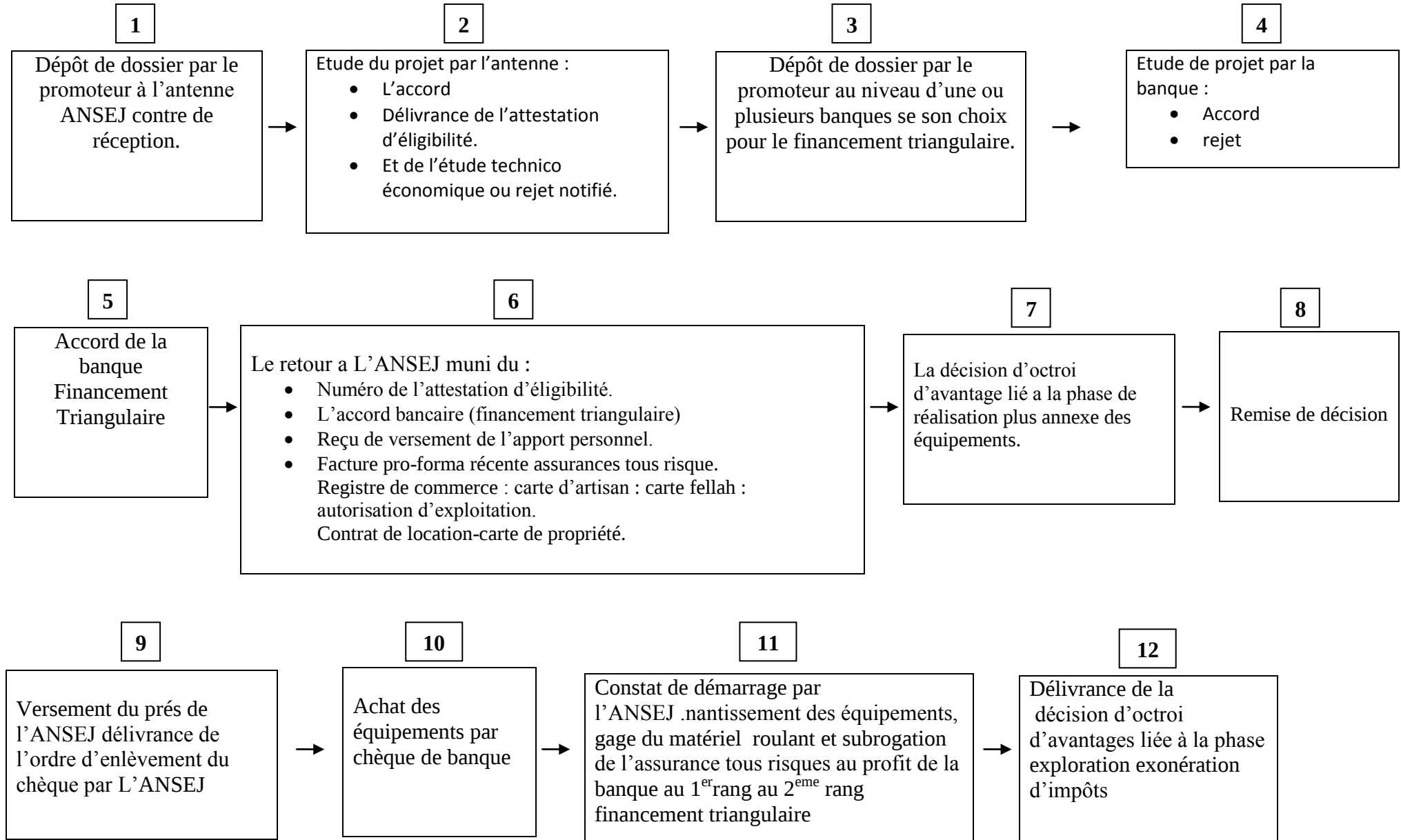
- 21.** Parlez-nous de votre Expérience professionnelle antérieur avant la création de votre entreprise ? Et est ce que dans le même secteur où vous avez crée votre projet ? La durée de l'expérience
- 22.** Avez-vous rencontré des difficultés dans la gestion de votre entreprise ?
- 23.** quel sont les taches que vous êtes capable de les maitriser dans votre entreprise ?
- 24.** Pensez-vous qu'un créateur d'entreprise doit posséder des compétences en savoir faire dans le domaine de création souhaité ?
- 25.** vous pouvez prendre des initiatives rapidement ?

Annexe N°:2



Les étapes de création d'une micro-entreprise

Annexe N° :3



Parcours d'opération d'accompagnement

Annexe N° :4

