

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**



**جامعة بجاية**  
**Tasdawit n Bgayet**  
**Université de Béjaïa**

**Faculté des sciences Economiques, Commerciales et des sciences  
De Gestion**

**Département des sciences de gestion**

## **Mémoire de fin de cycle**

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

**Option : Entrepreneuriat**

### **Thème**

**La réalité du capital humain entrepreneurial dans la  
wilaya de Bejaia : cas de TPE du secteur industrie  
alimentaire**

**Réalisé par :**

**LOUATI Lydia**

**GHILES Naima**

**Encadré par :**

**Mr HANI Slimane**

**Promotion : 2021 /2022**

# Dédicace

*Je dédie se modeste travail*

*A ceux qui m'ont tous donné sans rien en retour à ceux qui m'ont*

*Encouragé et soutenu dans mes moments les plus durs et ceux à qui doit tant*

*A mes chers parents pour leurs sacrifices,*

*A mon père et ma mère : Amar et Nadia*

*Les être les plus nobles dans la vie qui ont donné de*

*Leurs mieux pour me voir ainsi « merci ma chère maman et mon cher père »*

*Leurs amour, leurs tendresse, leurs soutien et leurs prières tout ou langue de ma  
vie.*

*A ma chère sœur Fouzia, Mes chers frères Yacine, chamssedine et adel*

*Et tous mes proches*

*Mes cher oncles : lyazide, Amar, mouloud, tarick et hocine.*

*Mes chère tantes : ourida, hassina, houria, hada, berkahoum, hakima, safia, souraya, samia, lila,  
sabrina, louiza, nassima, fouzia, khoukha.*

*mes cousines : samia, lydia, laila, meriem, nassima, kahina, lamia, karima, samira, fahima, salima, wahiba,  
kahina, hakima, lila, souhila et siham.*

*Mes*

*cousin : karim, djamel, salem, bibouh, sofiane, hakim, kamel, halim, rayanne, nassim, fatah, lamine, aymane,  
Kousayla.*

*A nos chers amis : sofiane, tarick, karima, nawel, bida, yasmine, wissam, zina*

*Qui nous ont accompagnés dans les moments Importants de*

*Notre vie.*

*A mon très cher binôme naima et à toute sa famille*

*Ainsi qu'à toute la promotion entrepreneuriat et à tous les enseignants.*

*A tous ceux qui sont chers*

*A tous ceux qui me connaissent et que je n'ai pas pu citer.*

*LOUATI Lydia*

# Dédicace

*Je dédie se modeste travail*

*A ceux qui m'ont tous donné sans rien en retour à ceux qui m'ont  
Encouragé et soutenu dans mes moments les plus durs et ceux à qui doit tant*

*A mes chers parents pour leurs sacrifices,*

*A mon père et ma mère : lhacene et Hayat*

*les être les plus nobles dans la vie qui ont donné de*

*Leurs mieux pour me voir ainsi « merci ma chère maman et mon cher père »*

*Leurs amour, leurs tendresse, leurs soutien et leurs prières tout ou langue de ma  
vie.*

*A mes chères sœurs lydia et tinhinane, Mon cher frère lyes.*

*Et tous mes proches*

*A mes cousines :kahina,lila,souad,sarah,dounia,fatim,maylis,sidra,asma,yousra,talia et mélia.*

*Mes cher cousin :massi,lousif,said,fayez et lakhder.*

*Mes tantes :ghania,naima,souhila,yamina,salima.*

*Mes oncles :djaber,djamel,farhat,samir,azzedine,mouhoube.*

*A nos chers amis :lamine,yasmina,karima,hayet et sabrina*

*Qui nous ont accompagnés dans les moments Importants de*

*Notre vie.*

*A mon très cher binôme Lydia et à toute sa famille*

*Ainsi qu'à toute la promotion entrepreneuriat et à tous les enseignants.*

*A tous ceux qui sont chers*

*A tous ceux qui me connaissent et que je n'ai pas pu citer.*

## **Remerciements**

*Je tiens en tout premier lieu à remercier Dieu tout puissant qui m'a donnée  
courage et la volonté pour préparer ce modeste  
Travail. Aussi je remercier profondément mon  
Directeur de mémoire, Mr Hani Slimane qui a accepté de  
D'ériger ce travail, je le remercie pour sa disponibilité et pour le  
Temps qu'il a bien voulu me consacré malgré ses préoccupations, je  
Le remercie pour ses orientations, ses conseils et surtout pour sa  
Patience.*

*Je remercie également les membres du jury d'avoir accepter  
D'évaluer ce travail. Qu'ils trouvent ici l'expression de ma  
Reconnaissance.*

*Nous tenons à remercier également Mme DERRI Ouassila pour sa  
Gentillesse et son aide.*

*Je remercie les entrepreneurs enquêtés pour leur collaboration à  
Ce travaille en répondant soigneusement à nos questions.*

*Je remercie tous mes amis et mes proches pour leurs aides et leurs  
Soutiens de tous sortes au cours de la réalisation de ce mémoire.*

## *Liste des abréviations*

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques

**PME** : Petite et Moyenne Entreprise

**TPE** : Très Petite Entreprise

**ME** : Moyenne Entreprise

**PE** : petite Entreprise

**OFCE** : Observatoire Française des Conjonctures économiques

**ONU** : Organisation des Nations Unies.

**CTTE** : classification internationale type de l'éducation

**DPAT** : la Direction de la Planification et de l'aménagement de territoire.

**TCE** : Tout Corps D'état.

**CIR** : crédit d'impôt recherche.

## Liste des figures

<b>Figure N° 01</b> petite et moyen entrepris (PME).....	36
<b>Figure N° 02</b> : <i>Mouvement des PME privées durant trois dernière années</i> .....	37
<b>Figure N° 03</b> Répartition des PME par secteur d'activité.....	38
<b>Figure N° 04</b> Répartition des PME par secteur d'activité .....	40
<b>Figure N° 05</b> la répartition des PME privée par type et secteur d'activité.....	42
<b>Figure N° 06</b> Répartition des Entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants.....	44
<b>Figure N° 07</b> secteur d'activité des PME.....	46
<b>Figure N° 08</b> Nombre de PME radiées par branche d'activité en 2021.....	48
<b>Figure N° 09</b> le niveau d'étude des pères .....	54
<b>Figure N° 10</b> L'expérience salariale des pères.....	55
<b>Figure N° 11</b> expérience entrepreneuriale des pères.....	57
<b>Figure N° 12</b> Le niveau d'étude des mères des entrepreneures.....	58
<b>Figure N° 13</b> l'expérience salariale des mères des entrepreneurs .....	60
<b>Figure N°14</b> L'expérience entrepreneuriale des mères.....	61
<b>Figure N° 15</b> le niveau d'étude des jokers.....	63
<b>Figure N° : 16</b> l'expérience salariale des jokers.....	64
<b>Figure N° 17</b> L'expérience entrepreneuriale des jokers.....	65
<b>Figure N° 18</b> capital humain des entrepreneures de l'éducation formelle.....	67
<b>Figure N° 19</b> l'expérience salariale des entrepreneures.....	69
<b>Figure N° 20</b> l'expérience entrepreneuriale des entrepreneures.....	70
<b>Figure N° 21</b> le capital humain accumulé est provenu .....	72

## Liste des tableaux

<b>Tableau N° 01</b> petite et moyenne entreprise(PME).....	35
<i>Tableau N° 02</i> Mouvement des PME privées durant trois dernière années .....	37
<b>Tableau N° 03</b> Répartition des PME par secteur d'activité .....	<b>38</b>
<b>Tableau N° 04</b> Répartition des PME par secteur d'activité .....	<b>39</b>
<b>Tableau N° 05</b> la répartition des PME privée par type et secteur d'activité.....	41
<b>Tableau N°06</b> Répartition des Entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants .....	43
<b>Tableau N° 07</b> les PME radiées par branche d'activité.....	45
<b>Tableau N° 08</b> - Nombre de PME radiées par branche d'activité en 2021 .....	47
<b>Tableau N 09</b> : la taille de l'échantillon enquêté.....	51
<b>Tableau N°10</b> : réparation TPE question sur le territoire de la wilaya de Bejaia par nature de l'entrepreneur .....	52
<b>Tableau N° 11</b> le niveau d'étude des pères des entrepreneurs.....	54
<b>Tableau N° 12</b> l'expérience salariale des pères .....	55
<b>Tableau N°13</b> l'expérience entrepreneuriale des pères des entrepreneurs .....	56
<b>Tableau N° 14</b> le niveau d'étude des mères des entrepreneurs.....	58
<b>Tableau N°15</b> expérience salariale de mère .....	59
<b>Tableau N° 16</b> l'expérience entrepreneurial des mères .....	60
<b>Tableau N° 17</b> le niveau d'étude des jokers .....	<b>62</b>
<b>Tableau N° 18</b> l'expérience salariale des jokers .....	63
<b>Tableau N° 19</b> l'expérience entrepreneuriale .....	<b>65</b>
<b>Tableau N° 20</b> le niveau d'étude des entrepreneurs .....	66
<b>Tableau N° 21</b> l'expérience salariale des entrepreneures .....	68
<b>Tableau N° 22</b> l'expérience entrepreneurial des entrepreneures.....	70
<b>Tableau N° 23</b> Le capital humain accumulé est provenu.....	71

# *Sommaire*

Introduction générale .....	01
<b>Chapitre 1 : Du corpus théorique sur l'entrepreneuriat.....</b>	<b>04</b>
Introduction :.....	05
Section 1 : concepts de base sur l'entrepreneuriat .....	06
Section 2 : Les piliers de l'entrepreneuriat.....	08
Section 3 : Les « traverses » de l'entrepreneuriat.....	17
Conclusion.....	22
<b>Chapitre 2 : Cadre théorique sur le capital humain.....</b>	<b>23</b>
Introduction :.....	24
Section 1 : Généralité sur le concept capital humain.....	25
Section 2 : L'accumulation du capital humain.....	27
Section 3 : La mesure du capital humain .....	29
Conclusion.....	31
<b>Chapitre 3 : Image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire dans la wilaya de Bejaia.....</b>	<b>32.</b>
Introduction :.....	33
Section 1 : l'entrepreneuriat dans la wilaya de Bejaïa.....	34
Section 2 : La recherche informationnelle sur l'image en question.....	49
Section 3 : L'analyse et les résultats de l'enquête de terrain.....	53
Conclusion.....	73
Conclusion générale.....	74

## *Introduction générale*

## Introduction générale

---

Depuis que les économistes ont accordé un intérêt majeur à l'entrepreneuriat, en tant que phénomène, pour le comprendre et de l'expliquer par la suite, les nations, notamment les plus développées, n'ont pas cessé d'encourager leurs populations d'exercer l'activité entrepreneuriale. Cette dernière est devenue dès les années 70 une activité de croissance économique par laquelle la production de richesse se réalise et la création d'emploi s'établit. La promotion de cette activité est fonction de plusieurs déterminants. L'un des plus saillants est le capital humain.

Ce dernier constitue l'élément central qui explique l'efficacité entrepreneuriale des entrepreneurs comme le montre HANI (2010, p119) dans son travail de recherche. En fait, il a expliqué que les entrepreneurs ayant un capital humain plus élevé et de qualité sont plus dynamiques entrepreneuriales que ceux qui disposent d'un capital humain moins élevé et de qualité insignifiante. Sur cela, il est évident de comprendre que la réussite entrepreneuriale dépend fortement de la congruence en qualité et en niveau du capital humain entrepreneurial à celui que le secteur d'activité exige réellement. À ce niveau une interrogation inévitable s'impose : **y a-t-il une congruence entre le capital humain des entrepreneurs et celui qu'ordonne les secteurs d'activités là où les entrepreneurs entreprennent ?**

Pour mieux répondre à la question de base citée ci-dessus, des questions secondaires, qui constituent ligne directrice, s'imposent. Il s'agit de savoir :

- Que représente l'activité entrepreneuriale ?
- En quoi consiste le capital humain ?

**Pour répondre à notre question centrale nous supposons les hypothèses suivantes :**

- **Hypothèse 01 :** les entrepreneurs du secteur industrie alimentaire disposent d'un capital humain entrepreneurial qui correspond à celui que requiert le domaine d'activité là où ils entreprennent.
- **Hypothèse 02 :** le capital humain se rapporte essentiellement à l'accumulation des connaissances que l'entrepreneur effectue le long de sa vie. Et l'accumulation se fait à travers l'éducation informelle (la famille), l'éducation formelle et l'expérience au travail
- **Hypothèse 03 :** l'activité entrepreneuriale se traduit principalement par le fait de créer une organisation dont la taille est de petite et moyenne dimension (PME) par une personne appelée « entrepreneur ».

L'objectif de ce mémoire est de tenter de rassembler des éléments d'analyse qui nous permettront de comprendre le phénomène de l'entrepreneuriat et le capital humain entrepreneurial dans la wilaya de Bejaia en industrie alimentaire.

## Introduction générale

---

Pour le premier et le deuxième chapitre, nous allons utiliser la démarche conceptuelle basée sur l'exploitation des différents documents nécessaires (ouvrages, mémoires, thèses, revue etc.) qui analysera des concepts relatifs à notre thématique.

Pour le troisième chapitre nous allons utiliser une démarche empirique à travers une enquête (questionnaire) qui sera adressée aux entreprises.

Pour mener à bien notre travail, nous avons divisé notre travail en trois chapitres en essayant ainsi de répondre à nos questions de départ, le premier présentera le corpus théorique de l'entrepreneuriat, le deuxième chapitre porte sur le cadre théorique de l'entrepreneuriat, le troisième chapitre sera consacré à l'analyse des résultats de l'enquête concernant **l'image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à Bejaia.**

L'originalité de notre travail de recherche, porte sur deux éléments fondamentaux :

- Pour mieux refléter la relation qui existe entre la performance entrepreneuriale des entreprises et le capital humain de leurs entreprises, nous allons travailler sur des TPE, car les entrepreneurs de TPE sont en relation directe avec leurs collaborateurs et interviennent dans tous les échelons de leurs entreprises.
- Pour mieux mesurer le niveau de capital humain des entrepreneurs, nous allons collecter des informations sur les sources des connaissances qu'il acquiert le long de sa vie. De cette façon, nous déterminons leurs niveaux du capital humain en totalisant le capital humain de leurs familles, identifié sur la base du niveau d'étude et l'expérience salariale et entrepreneurial sur le terrain. Leur capital humain éducationnel et leur capital humain provenant de l'expérience.

## *Chapitre 1 :*

### *Du corpus théorique sur l'entrepreneuriat*

**Introduction :**

Le déclenchement du phénomène entrepreneurial fin des années 70 a conduit les chercheurs de différentes disciplines à réaliser des recherches et des études pour le comprendre et de l'expliquer par la suite. Ce phénomène est qualifié de complexe pour raison de diversité des éléments qui le fondent et des facteurs qui le déterminent. Pour cela et jusqu'à présent aucune définition précise et convaincante n'est donnée. Sur cela, Bygrave et Hofer ont dit : « en l'absence d'une définition acceptée par tous, il est de la responsabilité de chaque chercheur d'établir clairement ce qu'il entend par ce terme quand il l'utilise » (EMIN, 2003, p. 47) . De ce fait, il est question de clarifier dans ce chapitre l'acception et l'idée que recouvre le concept « entrepreneuriat » en se référant aux éléments de base sur lesquels est établi son corpus théorique.

Dans ce chapitre, intitulé « du corpus théorique sur l'entrepreneuriat », nous présentons les trois axes fondamentaux de l'entrepreneuriat ou de l'activité entrepreneuriale. L'objet de la première section est de présenter l'idée globale que comporte le concept entrepreneuriat. Il s'agit d'adopter une définition jugée plus appropriée à notre travail de recherche. Puis, il s'avère plus judicieux d'aborder, dans la deuxième section, les piliers sur lesquels est fondée l'entrepreneuriat ou l'activité entrepreneuriale. Et pour plus d'éclaircissement, il est important de présenter, dans la troisième section, « les traverses » de l'activité entrepreneuriale. De ce fait, nous souhaitons de réduire l'opacité sur le sens assigné au concept entrepreneuriat.

**Section 01 : concepts de base sur l'entrepreneuriat**

Pour mieux comprendre l'acception qu'englobe le concept « entrepreneuriat », il est question d'aborder dans cette section l'aspect historique de l'entrepreneuriat en premier lieu de présenter en deuxième lieu quelques définitions que les chercheurs en entrepreneuriat ont adoptées.

**1.1 L'histoire de l'entrepreneuriat :**

Il semblerait que le mot « entrepreneur », au même titre d'ailleurs que le mot « manager », soit né en France, à la fin de XVI<sup>ème</sup> siècle. En effet, la théorie de l'entrepreneur est bâtie sur les travaux de ces trois économistes, **Richard Cantillon** (fin XVII<sup>ème</sup>), **Jean-Baptiste Say** (début XIX<sup>ème</sup> siècle) et **Joseph A. Schumpeter** (début XX<sup>ème</sup> siècle).

**Richard Cantillon** a été le père et le fondateur de la théorie économique de l'entrepreneur. Il a défini l'entrepreneur comme celui qui supporte l'incertitude du marché et assume le risque. Environ un siècle plus tard, **Jean-Baptiste Say** a défini l'entrepreneur comme étant l'intermédiaire entre l'ouvrier (entreprise) et le savant (connaissance).

Et dès le début de XX<sup>ème</sup> siècle, **J.A.Schumpeter** à présenter l'entrepreneur comme étant l'agent économique qui réalise de nouvelles combinaisons de production, c'est-à-dire un agent innovant. Donc, ces trois économistes ont formé l'apport théorique de l'entrepreneur qui a forcément évolué depuis le XVIII<sup>ème</sup> siècle jusqu'à l'aube de XX<sup>ème</sup> siècle. La période où « l'économie a sorti du carcan féodal (corporation, réglementation, etc.) pour entrer dans celle de capitalisme industriel »<sup>1</sup>. ces trois économistes ont formulé l'équation entrepreneuriale de base (Léger J.C, (2013)).

**1.2 Définition de l'entrepreneuriat:**

L'entrepreneuriat : est un processus impliquant des individus actifs et des ressources évoluant dans un environnement changeant et conduisant à la création d'une activité nouvelle. Chaque auteur explique avec une manière différente le concept et la façon dont il approche ce phénomène :

Au sens de **Julien** et **Marchesnay** (1996), l'entrepreneuriat se rapporte essentiellement à l'esprit d'entreprendre. Ils soulignent que « *l'entrepreneuriat constitue, au premier chef, la consécration directe de l'esprit d'entreprise, de la volonté d'entreprendre dans les affaires* »<sup>2</sup> .

---

<sup>1</sup> LEGER J.C. « le grand livre de l'entrepreneuriat » DUNOD 2013, p.7-8.

<sup>2</sup> JULIEN. P.A et MARCHESNAY.M ? ; « l'entrepreneuriat », Economica, Paris, 1996, p. 11.

Selon **T.Verstraete** l'entrepreneuriat « est un phénomène combinant un individu et une organisation. L'un se définit par apport à l'autre et vice-versa. Ainsi, le terme entrepreneuriat décrit une relation symbiotique entre un entrepreneur et une organisation ». <sup>3</sup>

Selon **A. Tournés** « l'entrepreneuriat est un processus dynamique et complexe. Il est le fruit de facteur psychologique, sociaux culturels, politiques et économiques qui se manifestent dans un contexte donnée ». <sup>4</sup>

Selon **L.J.Filion** « L'entrepreneuriat est le champ qui étudie la pratique des entrepreneurs : leur activités, leur caractéristiques, les effets économiques et sociaux de leurs comportements ainsi que les modes de soutien qui leur sont apportés pour faciliter l'expression d'activité entrepreneuriales ». <sup>5</sup>

Selon **Thierry Verstraet** qui a défini l'entrepreneuriat comme un processus de création et de développement des organisations par des individus.« L'entrepreneuriat est le processus qui amène les personnes à envisager la propriété d'une entreprise comme une option ou solution de carrière viable à arriver avec des projets d'entreprise à apprendre à devenir des entrepreneurs à lancer et à développer une entreprise » <sup>6</sup>.

Selon **Rebet Hisrich**, pour sa part, a préféré le terme d'entrepreneurance à celui de l'entrepreneuriat : « L'entrepreneurance est le processus dynamique qui consiste à créer de la richesse supplémentaire. La richesse est créée par les individus qui assument les risques principaux en termes de capitaux ou d'implication professionnelle afin de donner de la valeur à un bien ou à un service. L'acte productif peut ou non être nouveau ou exclusif, mais alloue les compétences et ressource nécessaire » <sup>7</sup>.

On le définit d'après **ROLLIN, J., & GRENIER, J**, L'entrepreneuriat est vue comme étant « l'appropriation et la gestion des ressources humaines et matérielles dans le but de trouver, de proposer et d'implanter des solutions qui répondent aux besoins des groupes ou des

---

<sup>3</sup>VERSTRAETE T, 2000, op .cit. P.12

<sup>4</sup> TOUNES A, « l'intention entrepreneurial ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et étudiants en DESS CAAE « thèse de doctorant en science de gestion université de Rouen, 2003, p30

<sup>5</sup> FILION, L. J, « le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendance » revue internationale PME, vol. 10, N°02,1997, p.156.

<sup>6</sup> VERSTREATE.T, « entrepreneuriat : modélisation du phénomène », revue de l'entrepreneuriat, vol 1, n°1,2001.

<sup>7</sup>ROBERT. D, HISRICH, Michael p. Peters : «entrepreneurship : lancer, elaborer et gerer une entreprise », Economica, paris, 1991, P.11 D.

*individus. L'entrepreneuriat comporte une attitude qui pousse une ou des personnes à se lancer dans une nouvelle activité et à prendre les moyennes pour réaliser un rêve ou un désir, tout en tenant compte des risques dès l'aventure »<sup>8</sup>.*

C'est-à-dire, l'entrepreneuriat est l'action de constituer une nouvelle organisation et en particulier la création d'entreprise. L'entrepreneuriat peut être « *une activité qui crée de nombreux d'emplois. Elle consiste à prendre des risques* »<sup>9</sup>.

D'après les définitions qui ont été données par les différents auteurs par rapport au concept de l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat est considéré comme une dynamique de création et d'exploitation d'une ou de plusieurs opportunités d'affaires par un ou plusieurs individus afin de créer de nouvelles organisations.

## **Section 2 : les piliers de l'entrepreneuriat**

Par « piliers de l'entrepreneuriat » nous entendons l'ensemble des éléments sur lequel le phénomène entrepreneur ne peut avoir lieu. Ces éléments constituent l'objet de cette section. Il s'agit principalement de : l'entreprise, l'entrepreneur, l'opportunité, l'innovation et la création de valeur.

### **2.1 L'entreprise :**

Avant d'expliquer la signification de création d'entreprise il faut d'abords rappeler les types d'entreprise qui se fera l'action de la création. La PME c'est l'acteur principal de la création d'entreprise. Deux types de critères combinés définissent la PME. Les critères quantitatifs et les critères qualitatifs. Les critères quantitatifs désignent l'effectif des employés dans une entreprise ainsi que le chiffre d'affaires, les critères qualitatifs à leur tour désignent la responsabilité personnelle du dirigeant par exemple. Mais la pratique a plus tendance à se baser sur les critères quantitatifs.

#### **2.1.1 La définition de la PME est basée sur les trois critères suivants :**

---

<sup>8</sup> ROLLIN, J., & GRENER, J. (2011). Les fondements de la communauté entrepreneuriale entreprendre ici lotbinière. P 07.

<sup>9</sup> ROLLIN, J., & GRENER, J. (2011). Les fondements de la communauté entrepreneuriale entreprendre ici lotbinière. P 07.

Les effectifs, le chiffre d'affaire et le bilan annuel. La PME, quel que soit son statut juridique, est définie comme étant une entreprise des biens et des services employant de 1 à 250 personnes, dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 2 milliard (da), ou dont le total du bilan n'excède pas 500 millions de Dinard. Cette loi des PME distingue trois (03) types d'entreprises<sup>10</sup> :

✓ **La moyenne entreprise (ME) :**

Est une entreprise employant de 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires est compris entre 200 millions et 2 milliards de Dinars ou dont le total du bilan est compris entre 100 est 500 millions de Dinar.

✓ **La petite entreprise (PE) :**

Est une entreprise employant de 10 à 49 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 200 millions de dinars ou dont le total du bilan n'excède pas 100 millions de dinars.

✓ **La très petite entreprise (TPE) ou micro-entreprise :**

Est une entreprise employant de 1 à 9 employés et réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 20 million ou dont le total du bilan n'excède pas 10 millions de Dinars.

### **2.1.2 La création d'entreprise**

La création d'entreprise correspond sortant à des créations d'activité économique nouvelles par des personnes n'étant pas déjà chefs d'entreprise.

*« Est l'acte fondateur de l'entrepreneuriat, encourager par les pouvoirs publics, pour développer la création d'emplois, elle est freiné par de nombreux obstacles tant administratifs, qu'économique, que sociaux, que psychologique, ou que culturels »<sup>11</sup>.*

La création d'entreprise est un phénomène qui se présente sous plusieurs formes. Cela vient de la variété de types d'entreprises créées et du profil de l'entrepreneur. Il est possible de distinguer quelque situations typique de création sont les suivantes :

- **La création ex-nihilo**

---

<sup>10</sup> Journal officiel de la république algérienne n°77,15 décembre 2001, chapitre 2, article 4, page 5.

<sup>11</sup> Pour Bruyat (1993).

Ex nihilo est une expression latine signifiant « à partir de rien ». Créer une entreprise quand rien n'existe n'est pas une situation facile. Il faudra du temps pour y arriver à implanter son produit dans un marché, pour convaincre les utilisateurs et les chercheurs ce d'autant plus que le degré d'innovation sera élevé.

Aussi la création par un individu ou un groupe d'individu (salarié, chômeur ...etc.) d'une entreprise indépendante exerçant une activité nouvelle. Cette création exige beaucoup de travail, de rigueur et de ténacité. Par ailleurs les risques doivent être particulièrement bien évalués.

- **La création par essaimage :**

**Daval H** (2000) propose la définition suivante : « *L'essaimage est un processus qui se manifeste lorsqu'un employé entreprend de créer sa propre structure ou de reprendre une entité existante, indépendante de l'entreprise essaimant, en bénéficiant de la part de cette dernière qu'il quitte, de diverses formes d'appui et d'accompagnement, afin de limiter les risques d'échec* »<sup>12</sup>.

Créer une entreprise quand on est encore salarié est avec l'aide de son entreprise certainement une démarche plus facile. Les grandes entreprises proposent des mesures destinées à inciter et à accompagner leurs salariés dans les créations d'entreprises. Ce soutien permet à la nouvelle entreprise d'accroître ses chances de succès.

Il s'agit de la création d'une entreprise à partir de technologies développées, essentiellement dans l'organisation d'où provient cette entreprise. Les projets peuvent être variés et concernent, soit la création d'un commerce ou d'une entreprise industrielle, mais l'accompagnement d'une entreprise sert uniquement pour réduire le niveau de risque d'échec pour l'entrepreneur. Donc l'essaimage est une pratique de soutien et d'accompagnement entrepreneurial d'une nouvelle entité créée par un salarié.

- **La création de filial :**

L'entrepreneur agit, dans ce cas, pour le compte d'une entreprise existante qui lui confie un projet de nature entrepreneuriale. Les risques personnels sont très limités et les conditions matérielles proposées sont celles d'un cadre ou d'un dirigeant. Cette situation peut convenir à

---

<sup>12</sup> Daval H, (2000, p 92) cité par Eric Michael La violette, « L'essaimage en PME : enjeux et modalités », thèse Du doctorat en sciences de gestion, université Jean Moulin Lyon 3, soutenue en 2005, P8.

celui qui va entreprendre mais qui ne le fait pas, par peur des risques et pour ne pas remettre en cause sa situation personnelle ou familiale.

- **La création par franchise :**

Elle met en relation un franchiseur, entreprise qui souhaite se développer en utilisant cette modalité, et un franchisé, individu qui veut créer une entreprise en appliquant une formule. Bénéficie également d'un accompagnement important, mais payant, de la part de franchiseur. Ce type de création consiste à imiter un fonctionnement qui existe dans contexte géographique donné. Elle peut permettre à celui qui n'a pas d'idées propres ou qui n'a pas une capacité à innover de réaliser son objectif de création d'entreprise.

- **La création d'activité nouvelle :**

Dans ce cas tout se passe dans une organisation existante avec les avantages et les inconvénients liés à ce positionnement. Ce type de situation fait davantage appel à des qualités et des compétences utiles pour innover. Les entrepreneurs potentiels créatifs et dotés d'une capacité réelle de management de projets d'innovation peuvent être concernés par la création d'activité nouvelle, qu'ils aient ou non le processus.

### **2.1.3 La reprise d'entreprise**

La reprise d'activité ou d'entreprise a une différence de taille avec la création d'entreprise car elle est déjà existante, ou elle n'a pas à être créée. Si elle existe, il est alors possible de s'appuyer sur des données qui la décrivent dans son présent, sa structure et son fonctionnement. Dans ces conditions, l'incertitude est généralement moindre et les niveaux de risque faibles. Comme pour la création d'entreprise, la reprise peut être réalisée par un individu pour son propre compte ou par une entreprise existante. Au moins deux cas de reprise d'entreprise peuvent être examinés :

- ❖ **La reprise d'entreprise ou d'activité en bonne santé**

La principale difficulté est vraisemblablement d'avoir suffisamment tôt l'information qu'une entreprise de ce type est en vente. Ensuite il faut pouvoir disposer de ressources financières importantes, car le prix de marché de ces entreprises peut être élevé. Il est indispensable d'avoir, par ailleurs, de bonnes compétences générales et une expérience de management réussie. Il convient, en effet, de ne pas perdre de temps dans l'apprentissage du métier de chef d'entreprise.

- ❖ **la reprise d'entreprise ou d'activité en difficulté**

Si les difficultés sont déclarées (entreprises en redressement judiciaire), il est indispensable de connaître le cadre légal de reprise d'entreprise en difficulté. Avoir des relations avec des acteurs clés dans ce milieu, apparaît comme une condition importante. Si le prix d'acquisition de ces entreprises est sans commune mesure avec celui de l'entreprise en bonne santé, il ne faut pas perdre de vue que ces structures nécessitent généralement une très forte recapitalisation financière. Reprendre une entreprise en difficulté nécessite également une bonne connaissance des situations de crise. Il convient en effet, de restaurer rapidement la confiance à tous les niveaux : personnel, client, fournisseurs.....

## **2.2 L'entrepreneur :**

L'entrepreneur est considéré comme un porteur de développement et d'innovation. C'est lui qui gère et qui mobilise les ressources humaines et matérielles dans le but d'implanter des solutions qui répondent aux besoins de la société en générale et de l'individu en particulier.

Selon **Cantillon R** 1755 « *l'entrepreneur est celui que assume le risque de l'incertain peu importe le secteur. il s'engage de façon ferme vis-à-vis d'un tiers en faisant l'acquisition des moyens nécessaires à un prix certain sans garantie de ce qu'il peut attendre* »<sup>13</sup>. En effet l'entrepreneur c'est un quelqu'un qui sait saisir une opportunité en vue de réaliser un profit, mais qui doit en assurer les risques.

**Say J. B.**, en 1803, définit l'entrepreneur comme celui qui réunit et combine des moyens de production. Il le présente comme un coordinateur, l'entrepreneur met à profit les facultés les plus élevées et les plus humbles de l'humanité. Il reçoit des directions du savant et les transmet à l'ouvrier. L'entrepreneur est l'acteur essentiel de l'activité économique, il doit savoir, prévoir, organiser, commander, coordonner, contrôler et gérer au quotidien son entreprise. une autre définition pour lui « *l'entrepreneur est avant tout un preneur de risque qui investit son propre argent et coordonne des ressources qu'il se procure pour produire des biens. Il crée et développe des activités économiques pour son propre compte* »<sup>14</sup>

**J.A.Schumpeter** (1928) pour lui, l'entrepreneur est celui qui innove et prend des risques en même temps (une grande place est accordée à l'innovation), on peut dire que Schumpeter a insisté sur la notion de l'innovation dans le champ de l'entrepreneuriat, il impose

---

<sup>13</sup> CANTILLON « essai sur la nature du commerce en générale », ED.I.N.E.D., Paris, 1997.P, 12.

<sup>14</sup> FAYOLLE Alain. « Introduction à l'entrepreneuriat ». DUNOD, Paris, 2005, P, 10.

l'importance que peut jouer l'entrepreneur dans le développement économique et c'est la problématique primordiale pour tous les économistes<sup>15</sup>.

L'entrepreneur n'est pas un salarié c'est une personne qui agit en toute indépendance et qui est responsable de ses actes. Il n'est pas placé sous la subordination juridique d'une autre personne. C'est ce qui le distingue du salarié.

### **2.3 L'opportunité :**

En peut dire que le concept d'opportunité existe depuis longtemps dans la littérature sur l'entrepreneuriat.

L'opportunité constitue la base de recherche en entrepreneuriat, inspiré par les travaux de **Schumpeter** (1935) et de **Kirzner** (1973) et d'autres auteurs, qui repose sur l'idée que l'entrepreneuriat est un processus de découverte, d'évaluation et d'exploitation des opportunités.

Pour **Shane** et **Venkataraman**, l'entrepreneuriat est « *un processus par lequel des opportunités à créer des produits ou services futures sont découvertes, évaluées et exploitées par des individus* ». Dans ce cadre les individus sont considérés comme: des découvreurs, des évaluateurs et des exploiters. Pour eux il n'est pas nécessaire de faire une nouvelle organisation pour exercer une nouvelle activité économique, l'activité peut être compté déjà nouvelle parce qu'elle présente une nouvelle idée (existante ou créée) qui se combine à des idées préexistantes. Pour eux, Les opportunités existent dans la nature, il suffit d'avoir la capacité de les découvrir pour les exploiter et les transformer en existence économique.

Le travail de **Schumpeter** a démontré l'importance de l'innovation qui construit l'entrepreneuriat, alors que **Kirzner** démontre l'importance de la découverte d'opportunité dans les marchés. La combinaison des travaux de ces deux auteurs, a permis de mettre en évidence l'entrepreneur comme étant un acteur à la recherche d'opportunité et de profits.

En peut dire que le concept d'opportunité existe depuis longtemps dans la littérature sur l'entrepreneuriat. Dans cette ordre, **Alain Fayolle**, considère que l'opportunité entrepreneuriale se construit au cours de création d'activité et d'idée non pas qu'elle est le point du départ qu'il faut découvrir de ce processus.

---

<sup>15</sup> SCHUMPETER J. A., « théorie de l'évolution économique », Ed. Dalloz, Paris, 1938, p84 .

L'opportunité c'est occasions à ne pas rater et qu'il faut bien saisir pour bien profiter des avantages qu'elle offre. Une opportunité peut être sous forme d'idée de projet, ou bien c'est une occasion d'affaire qui va nous permettre de réaliser certains objectifs visé selon chaque cas. Cette perspective définit l'entrepreneuriat comme la capacité à créer ou à repérer des opportunités et à les exploiter. Elle associe parfois d'autres notions, telles que la capacité à réunir les ressources pour poursuivre l'opportunité. Elle s'intéresse aux sources des opportunités, au processus de découverte, d'évaluation et d'exploitation de celles-ci, ainsi qu'aux individus qui les découvrent, les évaluent et les exploitent.

Deux regards peuvent être posés sur l'opportunité, le premier voit dans celle-ci une réalité objective, identifiable en tant que telle, les opportunités existeraient et il suffirait d'avoir une capacité à les reconnaître pour les approprier et les transformer en réalités économique et le second postule que l'opportunité est une construction sociale naissant des interactions et des confrontations entre un individu et un environnement. L'opportunité se modèle au cours d'un processus de création (d'une entreprise par exemple, mais pas forcément), dans ce sens, elle n'est pas le point de départ, l'élément « objectif » qu'il faut forcément découvrir pour initier ce processus.

## **2.4 L'innovation**

Il existe de nombreuses définitions de l'innovation selon les écoles de pensée, les points de vue des chercheurs et les tendances, car l'innovation a été définie en fonction de nombreuses considérations.

Innovation est un terme polysémique et multidimensionnel revêtant des caractères macroéconomique, méso-économique et microéconomique qui a fait l'objet de plusieurs définitions proposées par les institutions, les organisations et les auteurs académiques. « *Il est difficile de présenter l'innovation tant ce terme est très largement diffusé voir banalisé* ». <sup>16</sup>

Les définitions de l'innovation sont diverses, mais tout soulignent la dimension économique qui est la nécessaire sanction de la nouveauté par le marché ou par l'usage final. Cette diversité des définitions est à imputer au fait que ce mot désigne à la fois un processus et son résultat ou les deux à la fois.

L'innovation est défini selon le **Manuel de Frascati, OCDE (1994)** de la manière suivante : « *l'innovation est la transformation d'une idée en un produit nouveau ou amélioré introduit*

---

<sup>16</sup> BOLDY Vincent, « Ingénierie de l'innovation » édition Lavoisier, paris, 2004, page 29.

*sue le marché, ou un procédé opérationnel nouveau ou amélioré utilisé dans l'industrie ou dans le commerce, ou en une nouvelle démarche à l'égard d'un service social ».*<sup>17</sup>

Selon **Schumpeter** (1904), « *l'innovation est l'introduction sur le marché d'un nouveau produit et d'une nouvelle méthode de production, la conquête d'un nouveau marché, l'utilisation de nouvelles matières premières ou la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation ».*<sup>18</sup>

Selon **Maunoury** (1972), « *la nouveauté résultant de l'innovation et produite à grande échelle et lancée sur le marché par un entrepreneur s'adonnant à une activité économique ».*<sup>19</sup>

Pour **Christopher Freeman** (1983), « *l'innovation est la première application commerciale ou la production d'un nouveau produit ou processus ».*<sup>20</sup>

L'innovation selon **Manuel d'Oslo, OCDE**, « *l'innovation est la mise en œuvre d'un produit (bien ou service) ou d'un procédé nouveau ou sensiblement amélioré, d'une nouvelle méthode de commercialisation ou d'une nouvelle méthode organisationnelle dans les pratiques de l'entreprise, l'organisation du lieu de travail ou les relations extérieures ».*<sup>21</sup>

Dans la perspective entrepreneuriale, **GELINIER Octave** précise que l'innovation est « *l'acte entrepreneurial qui crée ou modifie un circuit économique ou social, apportant concrètement de la nouveauté et du progrès aux utilisateurs, elle se fonde sur la connaissance des besoins, des techniques et notamment des découvertes, sur l'imagination de nouveaux systèmes (Produits, procédés, distributions ) et sur la capacité à les mettre en œuvre pratiquement et rentablement en maîtrisant les multiples problèmes de réalisation ».*<sup>22</sup>

D'une manière globale, comme le notent **Kelly et Kranzberg** , (1978), « *l'innovation est un processus qui conduit de l'invention à sa diffusion ».*<sup>23</sup>

---

<sup>17</sup> Manuel de Frascati, OCDE (1994), cité par , PERRIN Jacques, « concevoir l'innovation industrielle », édition CNRS , Paris, 2001, page 16.

<sup>18</sup> Schumpeter J (1934), cité par N Doli Guillaume ASSIELLOU, « évaluation des processus d'innovation », thèse de doctorat, Nancy University, INPL , France, 2008, page 27.

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> PERRIN Jacques, op. cit, p 16.

<sup>21</sup> Manuel d'Oslo, « principe directeurs pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation », 3eme édition, OCDE, 2005, page 54.

<sup>22</sup> GELINIER O, cité par, GINTING Rasmi, « Intégration de système d'aide à la décision multicritère et du système d'intelligence économique dans l'ère concurrentielle », thèse de Doctorat, Université de Droit et des Sciences d'Aix Marseille, 2000, page17.

<sup>23</sup> PERRIN J, op. cit, p 16.

Pour les entreprises : l'innovation est un travail nouveau de conception, de développement, de négociation, un risque à prendre, un investissement à consentir en vue d'un profit futur.

## 2.5 Création de valeur :

La création de valeur consiste à accroître la productivité de son entreprise pour atteindre la rentabilité, elle va donc de pair avec la croissance de l'entreprise. Concrètement il s'agit d'un ensemble de leviers qui, actionnés correctement, participent à créer cette valeur.

Selon **Michel Fourmy** « l'entrepreneur c'est un individu est capable de mettre à disposition d'une organisation en vue de créer de la valeur qui soit directement ou moins long terme », dans cette relation « l'entrepreneur », crée de la valeur à partir du moment où il va au-delà de ce pourquoi il est prévu de le rémunérer. Chaque fois qu'il résout un problème qui n'avait pas été prévu, chaque fois qu'il prend une initiative qui permet d'accélérer ou d'améliorer la prestation de service attendue, chaque fois qu'il optimise une partie des processus dans lesquels il est impliqué, il crée de la valeur.

Selon **Fayolle et Degeorge** « *l'entrepreneuriat est un dialogue individu/ création de valeur nouvelle* »<sup>24</sup>. Cette relation privilégiée qui associe des individus ou des petites équipes à des « projets » créateurs de valeur s'inscrit dans le double dynamique de changement, à la création de valeur nouvelle

En fait, ce dialogue peut s'expliquer comme suit : L'individu est la condition nécessaire à la création de valeur, il détermine le mode de production, l'échelle, et il en est le protagoniste. L'accompagnement de la création de valeur, telle une entreprise, est une « chose » personnelle, nous avons :

Individu —————> création de valeur

La création de valeur, par son intermédiaire, est largement investie dans l'individu qui se définit par rapport à lui. Elle occupe une part majeure de sa vie (ses activités, ses buts, ses moyens,...) et peut modifier ses caractéristiques (connaissances, attitudes, valeurs, ...), nous avons :

Création de valeur —————> individu<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> FAYOLLE. A et DEGEORGE. JM, « dynamique entrepreneuriat : le comportement de l'entrepreneur », de boeck, Bruxelles, 2012, p16.

<sup>25</sup> BRUYAT C, (1993), Op. Cit, P53.

En peut simplifiant les choses, l'individu (l'entrepreneur) est la condition essentielle de l'existence et de l'évolution de projet, alors que le projet est ce qui fait penser, agir et vivre l'individu. Ce couple individu /projet de création de valeur forme un système ouvert sur son environnement. Ce système, au cours du processus, va apparaître, évoluer, se développer ou disparaître, à travers une succession de configurations et de phases.

### **Section 3 : les « traverses » de l'entrepreneuriat**

Par « traverses » de l'entrepreneuriat nous entendons l'ensemble des facteurs qui affectent d'une manière positive ou négative l'exercice de l'activité entrepreneuriale par, respectivement, leurs disponibilités ou non. Le capital financier, le capital social et le capital humain, qui sont les facteurs les plus important, constitue l'objet de cette section.

#### **3.1. Le capital financier :**

Le capital financier représente l'ensemble des fonds, qu'ils soient de source interne ou externe, que l'entrepreneur utilise dans le financement de son activité entrepreneuriale. Si l'apport personnel et les prêts bancaires sont les alternatives les plus connues, il en existe pourtant d'autres, découvrons les en détail.

##### **3.1.1 Les financements par système de prêt :**

Le prêt bancaire est le recours le plus connu des futurs entrepreneurs. Le système est on ne peut plus classique, l'établissement accorde un crédit que l'entreprise s'engage à rembourser par échéances prédéfinies, avec intérêts. Ce prêt permet en général de financer un investissement durable, comme le stock de départ, en échange d'un dispositif de garantie, sous forme de caution personnelle ou de biens financés.

La levée de fonds peut par ailleurs être un moyen de combler des fonds propres trop peu suffisants, mais aussi d'augmenter le capital par des investisseurs publics ou privés. Les business angels font également parler d'eux ces dernières années. Ce sont pour la plupart des anciens chefs d'entreprise qui souhaitent investir et soutenir des projets, en leur apportant en plus du critère financier, leur grande expérience par un accompagnement pédagogique, ainsi qu'un partage de réseau. Ils possèdent une partie du capital, et en cas d'échec, l'entrepreneures n'est pas tenue de les rembourser.

##### **3.1.2 Le financement participatif :**

Le financement participatif s'est fortement développé, notamment par le crowdfunding qui compte de nombreux adeptes. Les internautes se transforment en investisseur, en part via une plateforme sur internet au projet de l'entrepreneur. Ce dernier, qui a l'avantage de tester son projet, doit mettre en œuvre une véritable campagne marketing, percutant, afin de les séduire. Le crowdfunding se présente sous la forme de prêt, de don ou de levée de fonds. On retrouve également le crowdlending, moins connu, essentiellement à destination des PME, ce financement par lequel on prête ou encore crédit ..., où les investisseurs reçoivent ensuite une rémunération pour leur engagement. Enfin, le « love money », ou « épargne affective de proximité », fait intervenir les proches. Il est également surnommé l'argent des «3C » : cousins, copains, cinglés. Sa particularité est la grande proximité avec les actionnaires, qui peut toutefois avérer délicate dans certaines configurations.

### **3.1.3 Les aides possibles :**

Différents dispositifs ont été pensés pour faciliter aux entrepreneurs l'accès à des financements. Citons par exemple :

- l'ARCE (aide à la reprise ou à la création d'entreprise) : il s'agit d'une aide du pôle emploi, considérée comme faisant partie des fonds propres. Elle est versée en deux temps, pour un taux de 45% du reliquat des droits aux allocations de retour à l'emploi.
- Le prêt d'honneur : ce prêt gratuit, à taux zéro, est proposé pour créer ou reprendre une entreprise, mais aussi faciliter l'accès au prêt bancaire. Aucune garantie n'est demandée.
- Le prêt pour l'innovation : il est spécifique aux opérations de recherche et développement.
- Les CIR (crédit d'impôt recherche) : destiné aux entreprises qui investissent dans l'innovation et la recherche, il représente jusqu'à 50% des dépenses sous forme de crédit d'impôt :
- Les concours de création d'entreprise ou subventions.
- L'ESAM offre des formations adaptées aux étudiants afin de les préparer aux nouveaux besoins des entreprises et devenir des experts dans leur métier.

### **3.2 Le capital social :**

Il s'agit d'expliquer le statut social atteint, l'intervention du capital social ne se réduit pas à redoubler celle des autres formes de capitaux. Toutes choses égales d'ailleurs, le type de réseau sollicite pour trouver un emploi principalement susceptible de modifier la relation entre niveau

d'éducation et niveau socioprofessionnel. De plus, parmi ceux qui sont à la recherche d'emploi. Le recours au réseau des vingt dernières années, l'autre donnée montre que la confiance dont les autres croître dans la plus part des pays, et que la participation à la vie associative n'a connu aucun déclin. Au total le capital social joue un rôle propre et son importance a plutôt augmenté. Durant les années 1960 des économistes tels que Schultz (1961) ou Becker (1964) ont proposé d'étendre le concept du capital, classiquement considéré sous son aspect matériel, résidant par exemple dans un équipement productif à ses aspects humains. Si du capital physique est créé par des outils facilitant une production du capital humain l'est aussi par les capacités et qualification de ceux qui les manient. Selon cette même logique comment ne pas remarquer que les relations entre individus constitue tout autant une part essentielle du capital ?

Lorsque les relations changent de telle manière que l'action productive est facilitée du capital social est créé la théorie complète du capital à laquelle on parvient en distinguant ses trois dimensions fondamentales, physique, humaine et sociale, n'a pas cependant aucune raison de rester limitée à la seule sphère des actions à finalité économique. Dès lors que la réalisation d'un objectif implique une interaction entre plusieurs individus, la même conceptualisation est utilisable. Telle est du moins la thèse qu'a soutenue Coleman (1988) et qui a été à l'origine de nombreux travaux aussi bien en sociologie, qu'on science politique ou économique certaines de ces recherche débouchent pourtant sur deux questions qui, quoi que d'une manière différente pourrait amener à relativiser l'importance du capital social. En regard des dimensions plus traditionnellement retenus par les sociologues, peut-on vraiment penser que le capital social joue un rôle propre ?

Selon **Bourdieu** (1979) par exemple, le capital social est étroitement dépendant des capitaux économiques et culturels, eux même très fortement liés à l'origine sociale.<sup>26</sup>

**Granovetter** constate que les catégories supérieures qui utilisent leurs liens faibles sont en mesure de trouver des meilleurs emplois (mais d'autre études n'ont pas toujours corroboré l'hypothèse de l'efficacité des liens faibles (Wegener, 1991), **Granovetter** n'a pas véritablement formulé de lien explicite entre statut social et force de lien.

---

<sup>26</sup> Alain Degenne, Michel Forcé, les réseaux sociaux, 2<sup>ème</sup> Edition Armand colin, paris, 2004. Dans revue de l'OFCE (n°76), page 189 à 2016.

Ayant servi à acquérir ce statut, cette formulation fut le résultat indirect d'une étude sur les réseaux du petit monde menée par lin, nous formulons dans le sens d'une théorie liant plus explicitement capital social et acquisition du statut :<sup>27</sup>

- Le capital social veut dire les ressources auxquelles un individu accède à travers son réseau à un effet sur le résultat de ses actions instrumentales et par conséquent sur l'acquisition de statut.
- Le capital social dépend de la position originelle des individus considéré (statut assignés on statut acquis antérieurement à l'action instrumentale étudiée).
- Le capital social mobilisable est plus important lorsque cet individu peut accéder des liens faibles, s'il peut les mobiliser effectivement, il se donne de meilleures chance de voir son action aboutir (une recherche d'emplois par exemple).
- Au sein de la hiérarchie, comme ces liens relient d'avantage des niveaux différents ils sont plus propices à une éventuelle mobilité (entre un statut assigné et un statut acquis antérieurement et celui obtenu par l'action instrumentale étudiée).
- Ces hypothèses conduisent à une théorie de l'acquisition du statut qui cherche non pas à se substituer aux théories classiques existantes, mais plutôt à les compléter en suggérant une prise en compte plus systématique de la dimension réticulaire<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Ibid. p 190.

<sup>28</sup> Alain Degenne, Michel Forcé, Op Cit, p 189, 216.

### 3.3 Le capital humain :

Le capital humain, qui est l'un des facteurs le plus requérant dans l'exercice de l'activité entrepreneur, constitue l'objet du deuxième chapitre intitulé dans le cadre théorique sur le capital humain, dans lequel nous l'aborder d'une manière détaillé.

**Conclusion :**

Tout au long de ce premier chapitre, nous nous sommes positionnés dans le cadre théorique de notre recherche et notamment, au sein de définition de l'entrepreneuriat et des piliers de l'entrepreneuriat et les travers de l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat est une source de richesse pour les nations, elle joue un rôle décisif dans la lutte contre le chômage et aussi elle contribue favorablement au développement des régions et elle est vue comme étant le moteur principal de tout système économique , Est aussi elle participe au développement du secteur privé. On a vu aussi dans ce chapitre l'importance des piliers de l'entrepreneuriat qui sont les piliers sur lesquels l'entreprise est construite, on a les « travers » de l'entrepreneuriat.

***Chapitre 2 :***  
***Cadre théorique sur le capital humain.***

**Introduction :**

Le concept de capital humain, est une sorte de pouvoir que pourra posséder un individu par son savoir, par un stock de connaissances accumulées et cultivées au long de son parcours d'apprentissage ou éducatif, qu'il pourra par la suite les utiliser en cas de besoin, de création et de développement d'un bien souhaité.

Le capital humain de l'entrepreneur constitue l'objet fondamental de notre travail de recherche. Alors il est important de savoir qu'est-ce que le capital humain ?

Pour mieux aborder cette question dans ce chapitre, nous allons structurer ce dernier de la manière suivante :

- Généralité sur le concept capital humain.
- L'accumulation de capital humain.
- La mesure de capital humain.

## Séction1 : Généralité sur la notion du capital humain

L'entrepreneuriat est un phénomène économique et social qui signifie différents phénomènes, plusieurs auteurs et économistes ont donné différentes définitions à ce concept. Nous présenterons dans ce qui suit quelques notions et définitions

### 1.1 La notion du capital humain :

Le concept de capital humain, formulé pour la première fois en 1961 par l'économiste du développement **Theodore Schultz**, a été systématisé par **Gary Becker** en 1964, les compétences acquises par un individu au cours de sa formation contribuent à le distinguer et à en faire une ressource rare. Comme l'explique Marshall, cette rareté est rémunérée sous la forme d'une « quasi-rente », compensant l'individu pour son effort de formation et visant à donner aux futurs offreurs de travail l'incitation nécessaire pour acquérir et renouveler les compétences spécifiques et valorisables dans la production<sup>29</sup>.

**Becker** montre qu'il y a bien un investissement des ménages dans leur formation : plus précisément, il y a un arbitrage individuel entre les bénéfices attendus des années d'éducation et les coûts qu'elles impliquent. Ces coûts sont de deux ordres : les coûts d'opportunité, provenant du fait que les années de formation sont autant d'années non travaillées et donc non rémunérées pour l'individu. Les différences internationales dans la production et le financement de l'éducation agissent sur ces coûts et bénéfices et entraînent des attitudes différentes en termes d'effort des individus et d'organisation des systèmes éducatifs (sélectivité, importance du financement public...).

L'acquisition de ses compétences modifie également le comportement d'offre de travail des individus, qui aspirent alors à une rémunération plus élevée. Les individus plus qualifiés sont prêts à expérimenter une période d'inactivité plus longue en attendant de trouver une offre d'emploi conforme à leurs aspirations. Les différences de stratégie de recherche d'emploi mettent en exergue l'importance de l'appariement entre l'entreprise et le futur employé. La sélection d'un candidat à l'embauche présente un risque pour l'entreprise. Surtout si celle-ci doit investir dans des formations spécifiques. Il s'agit donc pour les entrepreneurs de trouver la personne la plus productive pour le poste à pourvoir. Pas facile dans un monde où les caractéristiques des individus ne sont qu'imparfaitement observables<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> VIGNOLLES, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories, regard croisé sur l'économie. PP37-38.

<sup>30</sup> VIGNOLLES, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories, regard croisé sur l'économie. PP37-38.

Les théories du capital humain ont permis d'enrichir la vision traditionnelle du travail tout en renouvelant considérablement l'économie du développement. Si elles rencontrent un fort succès dans la gestion des ressources humaines, les modalités de leur mise en pratique dans les organisations, par le biais de grilles d'évaluation et autres bilans de compétences, restent encore floues. Par ailleurs, ces théories ont des difficultés à prendre en compte l'influence des groupes sociaux et de leurs relations culturelles dans la constitution et le renouvellement des savoirs mais également dans la définition et la légitimation symbolique de ce qu'est une compétence valorisable<sup>31</sup>.

### 1.2 Définition du capital humain :

Au cours de notre recherche sur la signification du concept capital humain, chaque auteurs donnée une définition :

Selon la définition de l'organisation et coopération et développement économique (OCDE), « *le capital humain recouvre les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités d'un individu qui favorisent le bien-être personnel, social et économique* »<sup>32</sup>.

C'est-à-dire le capital humain, est une sorte de pouvoir que pourra posséder un individu par son savoir, par un stock de connaissances accumulées et cultivées au long de son parcours d'apprentissage ou éducatif, qu'il pourra par la suite les utiliser en cas de besoin, de création et de développement d'un bien souhaité.

Selon **shultz** et **becker** le capital humain c'est terme désigne, des aptitudes physiques capables à la production économiques, comme intellectuelles, de la main d'œuvre favorable à la production économique, depuis ces travaux fondateurs, le capital humain a fait l'objet d'un intérêt jamais dément<sup>33</sup>.

L'investissement dans les ressources humaines joue un rôle clé, dans la mesure où il paraît à la fois comme un facteur essentiel de croissance politique et comme un levier central pour la politique de cohésion sociale. Le capital humain est considéré comme un élément crucial dans le développement de nouvelles technologies et comme un facteur nécessaire pour l'adoption et leur utilisation efficaces. Mais également comme une condition préalable de la capacité d'insertions professionnelles et un instrument de lutte contre l'exclusion sociale et la discrimination hommes-femmes.

---

<sup>31</sup> VIGNOLLES, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories, regard croisé sur l'économie 40.

<sup>32</sup> OCDE. (2001). « du bien être des notions : le capital humain et social ».Paris : édition de l'ODCE.P 18.

<sup>33</sup> CAPELLETTI.L.2010.P140.

Selon **BECKER** « *l'aspect clé du capital humain a trait aux connaissances et compétences possédés par l'individu et accumulées au cour de la scolarité, de la formation et l'expérience, qui sont utiles pour la production de biens et de services* »<sup>34</sup>.

**G BECKER** développe la théorie du capital humain qui de la connaissance accumulé et de la santé, des investissements comme les autres. IL s'est intéressé surtout à l'éducation et à la connaissance dont les implications économiques sont les plus riches. IL identifie toute fois des différences dans l'intérêt qu'on les individus à investir ou non dans leur formation, il souligne le poids des contraintes financières mais aussi l'influence de la famille sur le choix du contenu individuel, et les différences de capacité d'apprentissage d'un individu a l'autre, explique aussi que les individus présentent un profil socio-économique proche, n'effectuant pas les mêmes arbitrages.

Dans son analyse **BECKER**, il suppose une rationalité des agents économiques investissant dans le capital humain. En effet, tout investissement induit à un choix et donc des couts d'opportunités, les investissements ou non dans le capital humain résultent d'un calcul cout avantage de la part de l'agent économique<sup>35</sup>.

## **Section 2 : L'accumulation du capital humain**

Dans cette partie, il sera fait dans un premier temps un rappel des éléments essentiels qui caractérisent le développement et l'investissement en capital humain

### **2.1 Le développement du capital humain :**

L'acquisition de connaissances et de qualifications se déroule au long de la vie non pas seulement de la formation à l'âge adulte, mais aussi celle de la formation a tous les stades de la vie, et notamment les fait « d'apprendre à apprendre » dans les établissements d'enseignement formelle dans toutes les facettes de la vie ainsi dans cette boucle de la vie le capital humain se développe en diverses occasions à travers :

- L'acquisition des connaissances au sein de la famille.
- Les activités formelles d'enseignement et de formation.
- La formation sur le lieu de travail et les connaissances acquises dans la vie professionnelle.

---

<sup>34</sup> IBID.P10.

<sup>35</sup> DE LA FUENTE A. 2002. P9.

- Les acquises informels<sup>36</sup>.

Le capital humain est le propre des entrepreneurs. Il se développe par son utilisation et l'expérience, à la fois dans l'emploi et en dehors de celui-ci, ainsi que grâce à l'acquisition de connaissances informelles et formelles, mais il tend également à se déprécier s'il n'est pas utilisé. Certaines qualifications vont perdre en importance avec le temps et ce processus explique en partie la baisse du capital humain mesuré (ou du moins du surcroît de revenus du travail lié à un niveau donné de formation) au-delà d'un certain âge. Ainsi, on ne saurait concevoir le capital humain comme un ensemble homogène et statique de qualifications ou de compétences acquises une fois pour toutes<sup>37</sup>.

## 2.2 L'investissement en capital humain :

Dans les pays développés aujourd'hui l'investissement en capital humain est un des grands axes de la politique publique. En effet, il constitue une solution majeure à plusieurs problèmes auxquelles les décideurs politiques ont été confrontés au cours des dernières années, à savoir le ralentissement de la croissance économique dans la plupart des pays occidentaux depuis 1973. Depuis **smith** (1776), **marshall** (1920) et **schumpeter** (1950), la plupart des économistes reconnaissent que les compétences de la main d'œuvre d'un pays représentent un de ses atouts concurrentiels et ne dépendent pas que des variables monétaires puisque le rôle joué par la famille dans les choix éducatifs reste déterminant, la théorie économique n'en considère pas moins pendant longtemps le travail comme un simple facteur de production, appréhendé exclusivement dans sa dimension quantitative. Il faudra alors attendre la fin des années 1950 pour voir le concept de capital humain. Les origines de la théorie microéconomique moderne de capital humain remontent toute fois à **mincer** (1958), à **schultz** (1961) et à **Becker** (1962 ; 1964) en proposant des analyses théoriques et empiriques sur les liens entre l'investissement en capital humain et la rémunération. La théorie du capital humain a ainsi contribué à expliquer la croissance économique et la formation des rémunérations individuelles.

Plus récemment, deux courants de recherches macroéconomiques ont ravivé l'intérêt envers le concept de capital humain en rapport avec la croissance économique. D'abord, suivant les nouvelles théories de la croissance économique, auxquelles sont associés les noms de **Romer** (1986), (1988) et **barr** (1996), le capital humain est un facteur déterminant de la croissance

---

<sup>36</sup>OCDE. (2001). « Du bien être des notions : le capital humain et social ».Paris : édition de l'ODCE.P 18.

<sup>37</sup> OCDE. (2001). « du bien être des notions : le capital humain et social ».Paris : édition de l'ODCE.P 19.

économique. Les politiques relatives à l'éducation, à l'aide sociale et à la santé ont une influence déterminante dans l'acquisition de capital humain

**Becker** (1964), définit le capital humain comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, qui ont pour effet de rendre les salariés plus productifs, le capital humain constitue ainsi le stock de connaissances techniques et qualifications qui caractérise la force de travail d'une nation et qui résulte d'un investissement en éducation et en formation permanent.

L'investissement dans le capital humain est au cœur des stratégies mises en œuvre par les pays de l'OCDE pour promouvoir la prospérité économique, l'emploi et la cohésion sociale. Les individus, les organisations et les nations sont de plus en plus conscient qu'un haut niveau de connaissances et de compétences est essentiel pour leur sécurité et leur réussite. L'étude de l'OCDE sur l'emploi (1994) mettait particulièrement l'accent sur l'investissement dans les ressources humaines, dans une perspective visant à étendre à l'apprentissage à vie.<sup>38</sup>

### **Section 03 : la Mesure du capital humain**

L'évaluation quantitative du capital humain reste indécise. Pour certaines analyses, la difficulté de mesure résulterait de la nature dynamique du capital humain et des limites relatives au capital humain. Nonobstant, il existe des techniques peu élaborées permettant de mesurer le capital humain. Les organismes internationaux, tels que l'OCDE, publie des rapports relatifs à l'éducation, et la santé à des fins de comparaison entre pays. Quant à la banque mondiale, elle retient une batterie d'indicateurs de compétitivité, enfin l'ONU a mis en place des indicateurs pour observer le développement humain.<sup>39</sup>

#### **3.1 La mesure du niveau de formation**

La mesure la plus simple est celle qui prend en considération le pourcentage d'individus qui ont achevé avec succès une formation à différents niveaux tels que définis par la classification internationale type de l'éducation (CTTE).

Cet indicateur montre, sur une base standardisée au plan international, le nombre d'individus ayant atteint chaque niveau de formation initiale. Le terme « niveau » dans ce cas est défini par rapport aux années d'étude et à l'âge associé à cycle éducatif, plutôt que par le contenu. Il ne

---

<sup>38</sup> <http://www.oecd.org>

<sup>39</sup>OCDE (1998), « l'investissement dans le capital humain : une comparaison internationale », Edition de l'ICDE, p16

mesure donc pas exactement l'acquisition de qualification ou de connaissance de manière comptable entre pays étant donné qu'ils ont des exigences différentes pour l'obtention d'un niveau de scolarité donné.

### **3.2 Le nombre d'année de scolarisation**

Effectifs scolarisés, tous niveaux confondus, du nombre d'élèves scolarisés au primaire, jusqu'au nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur. Ces taux peuvent servir, non seulement l'indicateur de stock de capital humain, mais aussi d'indicateur de croissance de ce stock. Cet indicateur de capital humain ne prend cependant pas en compte la complexité, la polyvalence et l'hétérogénéité de l'apprentissage des hommes qui s'étend durant toute sa vie. Le niveau d'instruction apparaît donc une mesure approximative du capital humain.

Par rapport à ces deux indicateurs, l'OCDE (1998) évoque ce qui suit : les mesures du capital humain qui reposaient sur les années d'études achevées et sur les niveaux de scolarité, ainsi que sur l'avantage dont bénéficient ceux qui ont une instruction plus poussée et qui gagnent un meilleur salaire, sont loin d'être suffisantes quand il s'agit de donner une définition générale des compétences humaines. On peut également procéder à une décomposition entre les différents niveaux d'éducation afin de faire ressortir celui qui a le plus d'impact sur la croissance.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Ramtani,saoudi années 2013 « dispersion du capital humain et croissance économique : étude empirique pour le cas de l'Algérie sur la période 1979\_2009. Mémoire de master en science économique, université de Bejaia, p12.

**Conclusion :**

Dans ce deuxième chapitre nous avons fait une revue de différentes conceptions du terme capital humain, plusieurs auteurs ont défini le concept du capital humain à leur façon. Aussi nous avons présenté l'accumulation du capital humain, à la fin nous avons présenté les mesures du capital humain. Après avoir cerné le cadre théorique sur le capital humain, nous nous sommes rendu compte du rôle du capital humain dans l'entrepreneuriat.

Le capital humain est un facteur clé de succès, plus particulièrement dans le Secteur industrie alimentaire où elle est même une nécessité absolue et considéré comme un moteur de la croissance économique.

*Chapitre 03 : image sur le capital humain  
entrepreneurial en industrie alimentaire à  
bejaia*

## **Introduction**

Après avoir attribué des significations simples aux concepts « entrepreneuriat » et « capital humain » dans la partie théorique nous allons opter, dans la présente pour une étude de terrain qui va nous permettre de vérifier la réalité de capital humain entrepreneurial dans la wilaya de bejaia.

Ce chapitre a pour but de tenter d'apporter les éléments de réponse à la problématique posée qui consiste à étudier le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à Bejaia. Pour ce faire, une enquête de terrain par questionnaire est réalisée sur un échantillon de 65 entreprises. Les données collectées ont fait l'objet d'une analyse de notre part. Ce chapitre présente les éléments méthodologiques caractérisant notre démarche de recherche, ainsi que la présentation, et analyse et interprétation des résultats de notre enquête.

## **Section1 : L'entrepreneuriat dans la wilaya de Bejaia**

### **1.1 Présentations du territoire d'étude (la wilaya de bejaia)**

Selon les données de la **DPAT** Bejaia, du nom antique « Bougie » située au cœur de l'espace méditerranéen,

Géographiquement, elle se situe au Nord-est du pays avec un littoral de 120 Km. Elle s'étend Sur une superficie de 3 223,5 km<sup>2</sup>, elle est limitée par la wilaya de Jijel à l'Est, par les wilayas De Tizi-Ouzou et Bouira à l'Ouest, par Bordj Bou Arreridj et Sétif au sud et par la mer Méditerranée au Nord.

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

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

En sortant un du chef-lieu de la wilaya, Akbou joue un grand rôle économique dans la région de par la densité de son tissu industriel, sa réputation qui a largement dépassé les frontières nationales, s'est construite autour d'une ZAC de 50 dynamiques entreprises qui s'étend sur près de 50 ha. En perpétuelle extension à cadence accélérée, cette zone d'activité est en voie de s'enrichir d'un terrain de 80 ha qui la fera passer au stade de zone industrielle tout en lui permettant de répondre à la très forte demande d'investisseurs qui ont exprimé le désir de s'y installer.

### **1.2 L'entrepreneuriat par taille :**

On peut classer les entreprises selon la taille, déférente critère peuvent utiliser à cette effet, mais le plus courant est l'effectif salarié.les petites et moyennes entreprises (PME) emploient moins de 250 salarié, et se subdivisent en (TPE) (moins de 10 salarié), petite entreprise (10 à 49 salarié), entreprise moyenne (50 à 249 salarié).les grandes entreprises emploient au moins 250 salarié.

## Chapitre 03 image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia

### 1.2.1 Les Petite et moyenne entreprise (PME):

Le nombre total de PME privées est de 28 842, pour un nombre total d'emplois de 71 172 salariés au 31/12/2019. et Le nombre total de PME publiques est de 41, pour un nombre total d'emplois de 2606 salariés au 31/12/2019.

**Tableau N° (01) petite et moyenne entreprise(PME)**

Statut juridique	Nombre de PME	Part (%)	Emplois	Part (%)
PME privées	28 842	99,86	71 172	96,47
PME publiques	41	0,14	2 606	3,53
Total	28 883	100	73 778	100

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

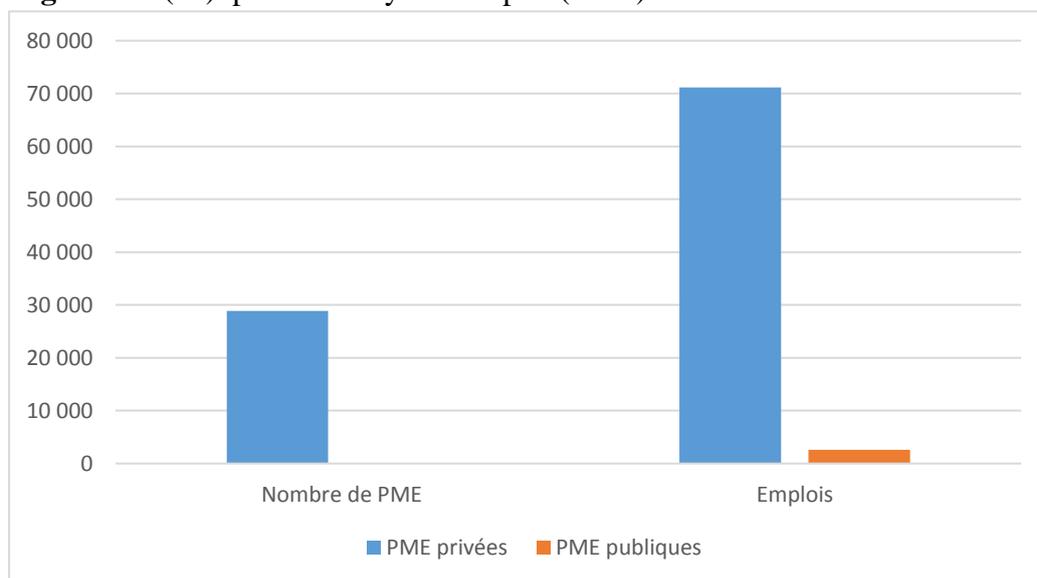
Dans ce cas les entreprises privées sont élevé et les entreprises publiques sont diminuées. Le taux d'espoir des entreprises dans la wilaya de Bejaia élevé.

L'entreprise algérienne est en particulier, les PME occupent une position de premiers plans dans le processus de développement.

Ce qui explique un phénomène démographique important dépassent la barre de 28883 entreprises, dans le TCE nationale fortement augmenté par émergence de secteur privé, par le nombre de PME important 28842 entreprise, exprime un taux de 99.86 % par rapport à PME publique qui présente un taux 0,14%.

Et On remarque que le nombre des employés dans PME privé et enregistrer 71172 employés représente un taux de 96,67%, et les PME publique et enregistrer 2606 employer, représente un taux 3,53%.

**Figure N° (01) petite et moyen entrepris (PME)**



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

Ce que résultent que les PME privé est un taux supérieur que les PME publique dans la création d'emplois.

Le mouvement de création de l'entreprise privé nouvelle qui a capté l'attention des économistes comme le principal facteur de croissance de cette wilaya que l'on considère par nature comme et plus rentable par rapport de système socialiste.

**1.2.2 Mouvements des PME privées durant les trois (03) dernières années :**

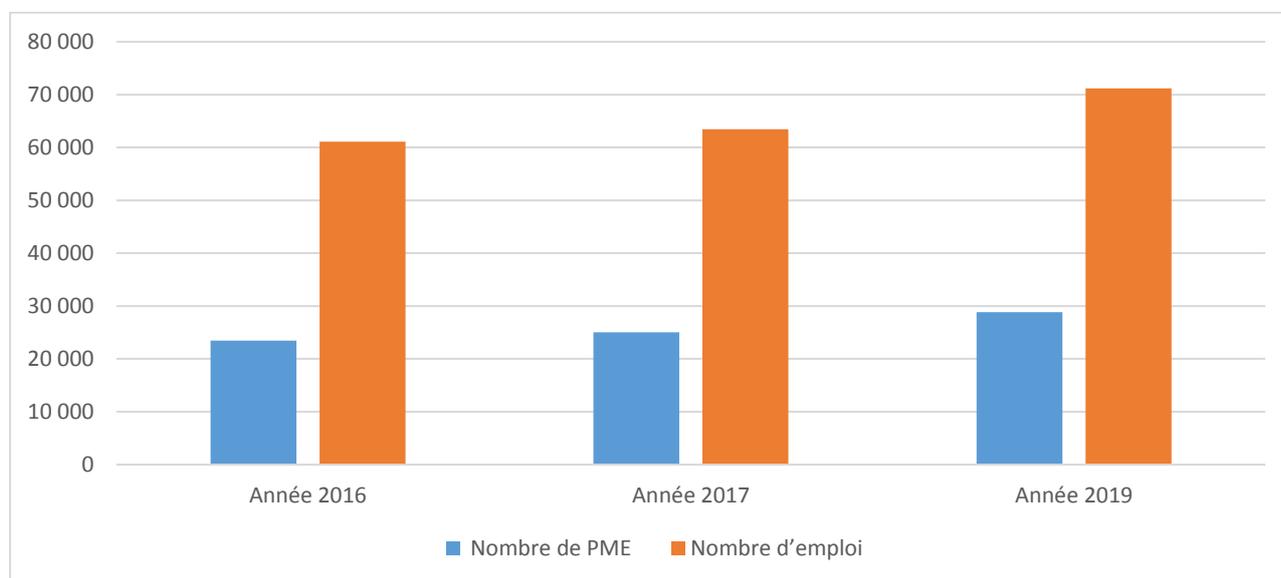
Dans ce tableau on va présenter le mouvement des PME durant les trois années (2017,2018 et 2019), pour constater la croissance d'évolution dans les PME.

*Le tableau N° 02 Mouvement des PME privées durant trois dernière années*

	<b>Année 2016</b>	<b>Année 2017</b>	<b>Evolution</b>	<b>Année 2018</b>	<b>Evolution</b>	<b>Année 2019</b>	<b>Evolution</b>
<b>Nombre de PME</b>	23 472	25 036	1564 6,66%	27 203	2167 8,65%	28 842	1639 6.02%
<b>Nombre d'emploi</b>	61 129	63 484	2355 3,85%	67 890	4406 6,94%	71 172	3282 4.83%

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

**Figure N° 02 : Mouvement des PME privées durant trois dernière années**



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

**Mouvement des PME privé :**

D'après les résultats les nombre des PME de l'année 2017 est supérieure de l'année 2016 par un taux d'évolution de 6,66%. Le nombre des PME de l'année 2018 supérieure à 2017 avec un taux 8,65% qui exprime une augmentation d'évolution par apport à l'année précédente. Et en constate une légère dégradation de 2,68% D'évolution de l'année 2019 par apport à 2018.

**Nombre d'employée :**

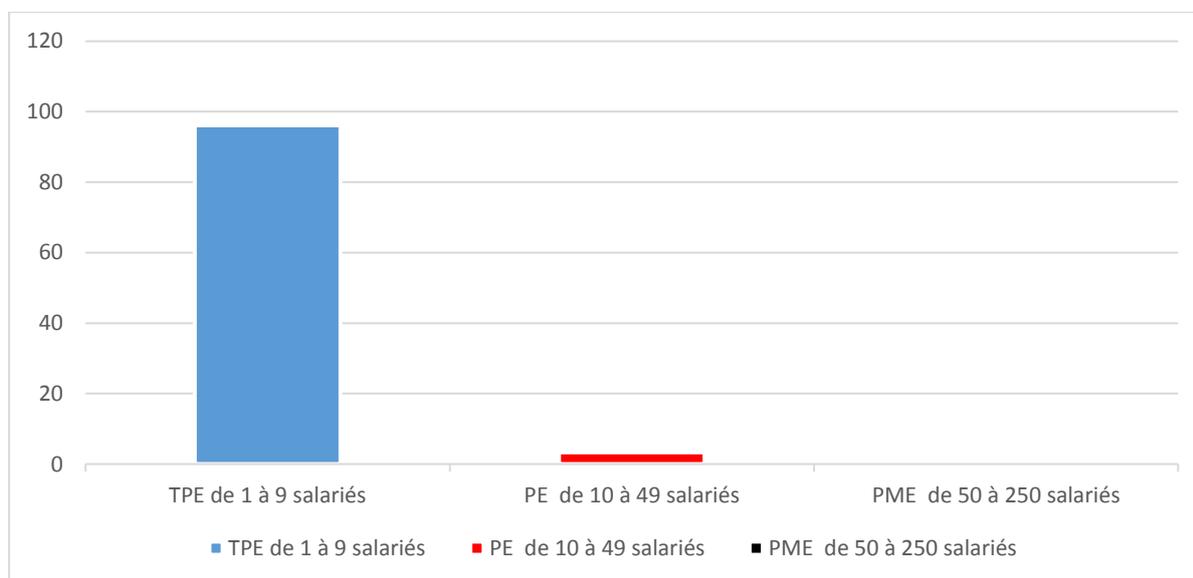
L'évolution de nombre d'employés de l'année 2017 est de 2357 employés exprime un taux de 3,85% par apport à l'année précédente. Et en constate une évolution de 4405 employés avec un taux 6,94% en 2018 par apport à l'année précédente. Ce exprime une croissance d'évolution du nombre d'emplois.

1.2.3 La répartition des PME (Public & privé) par tranche d’effectifs, arrêtée au 31/12/2019

Le tableau N° 03 Répartition des PME par secteur d’activité

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

Figure N° 03 Répartition des PME par secteur d’activité



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

On doit constater que le nombre des salariés dépend la taille des entreprises dans les TPE et les PE par un taux  $96,14\% + 3,32\% = 99,46\%$  et incomparable par les moyens entreprise (PME) par un taux  $0,54\%$  n’était pas satisfaisant par rapport au nombre d’habitants presque négligeable 18 employé dans 1000 habitants. Et que le chômage constituer plutôt une masse stagnante et nécessite un changement organisationnel dans le secteur économique de Bejaia (création de nouveau, moyens entreprise) pour absorber le taux de chômage et encourager la croissance économique de wilaya.

1.3 L’entrepreneuriat par secteur d’activité

## 1.3.1 Répartition des PME par secteur d'activité :

Le tableau N° 04 Répartition des PME par secteur d'activité

N°	Secteurs d'activités	Nombre de PME	%	Nombre d'emplois	%
01	Bâtiments et travaux publics	6574	22,79	19538	27,45
02	Commerces	5981	20,74	9915	13,93
03	Transport et communication	4798	16,64	6853	9,63
04	Services fournis aux entreprises	2540	8,81	10071	14,15
05	Service fournis aux ménages	2511	8,71	4264	5,99
06	Industrie du bois, liège, papier, imprimerie	1284	4,45	2418	3,40
07	Hôtellerie et restauration	1267	4,39	3271	4,60
08	Industries agroalimentaires	981	3,40	3665	5,15
09	Autre	2 906	10,08	11 177	15,70
<b>TOTAL</b>		28 842	100	71172	100

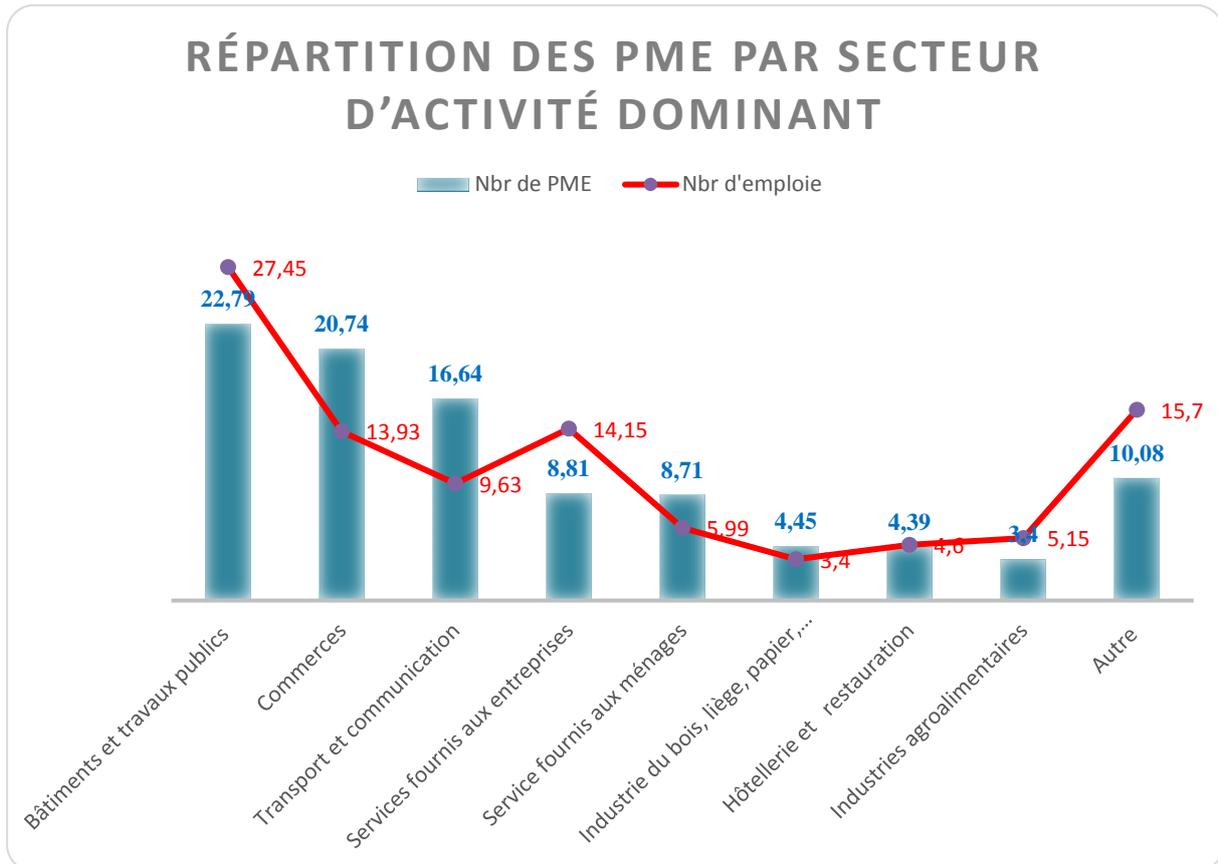
Source : la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia (2019).

On constate que le secteur de bâtiment et travaux publique en première position par un nombre des **PME** 6574 avec un taux 22,79% et par nombre d'employé 19538 avec un taux de 27,45% et en deuxième position le secteur d'activité commerce (centre commerciale .....etc.) par un nombre de PME 5981 avec un taux 20,74% et le nombre d'employés 9915 par un taux 13,93 de troisième position le secteur d'activité transport et communication par un nombre des PME 4798 avec un taux 16,64 et par le nombre d'employés 6853 avec un taux 9,63% , et en quatrième position de services fournis aux entreprises par un nombre de PME 2511 et un taux 8,71% et un nombre d'employés 10071 avec un taux 14,15 et en cinquième position le secteur d'activité service fournis aux ménages par un nombre de PME 2511 , et un taux de 8,71% et le nombre d'employé 4264 avec un taux 5,99% , et en sixième position de secteur d'activité industrie du bois, liège, papier , imprimerie par un nombre de PME 1285 par un taux 4,45% et par le nombre d'employés 2418 avec un taux 3,40% , en septième position de secteur d'activité hôtellerie et restauration par un nombre de PME 1267 avec un taux 4,39 et par un nombre d'employé 3271, et par

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

nombre d'employé 3665 avec un taux 4,60 et huitième position de secteur d'activité industrie agroalimentaire par un nombre de PME 981 avec un taux 3,40 et par un nombre d'employé 36,65 avec un taux 5,15% et dernier position de secteur d'activité autre par un nombre de PME 2906 avec un taux 10,08 et un nombre d'employé 11177 avec un taux 15,70.

**Figure N°04 Répartition des PME par secteur d'activité**



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

On constate que les secteurs activités et insuffisante et notre économie a besoin de diversification par rapport au système économique algérienne qui dépend des hydrocarbures et en mettre en relief l'importance de la culture du développement durable pour une émergence de l'économie algérienne en diversification Exemple : (industrie pharmaceutique, industrie électronique, métallurgie .... etc.) Et les nombre des micros entreprises et important par apport a les moyens entreprises ce qui résulte le chiffre d'affaire n'étai pas important par rapport au besoin de l'économie de la wilaya (les taxes, les assurances des travailleurs, les frais des divers etc.)

### 1.3.2 La répartition des PME privée par type et par secteur d'activités

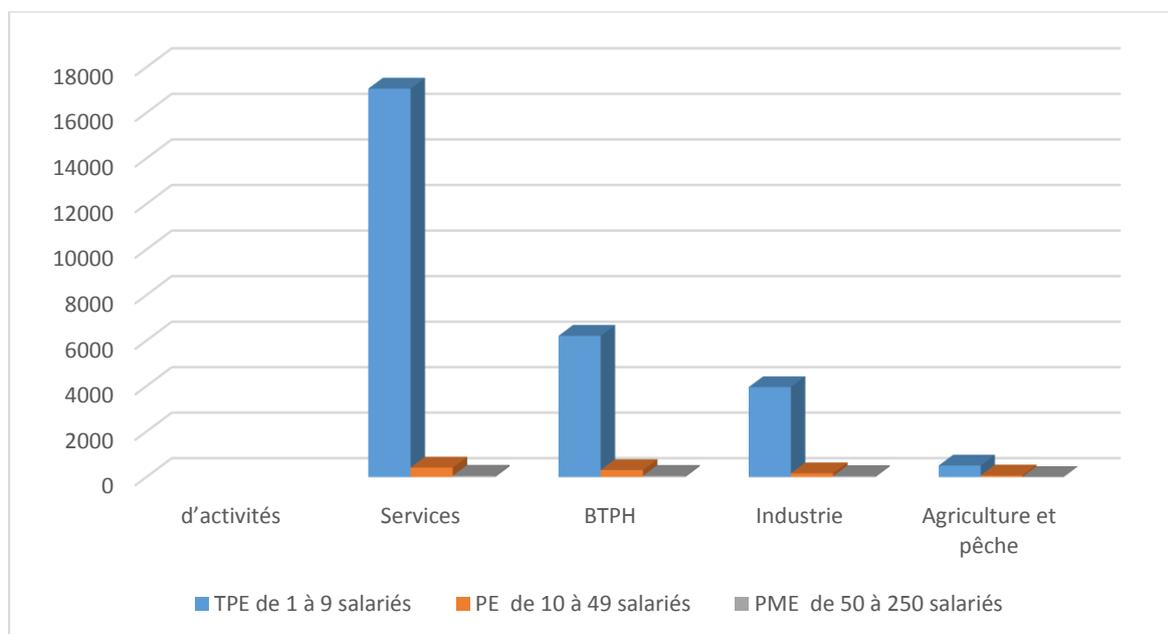
## Chapitre 03 image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia

**Tableau N° 05** la répartition des PME privée par type et secteur d'activité

Secteurs d'activités	TPE de 1 à 9 salariés	PE de 10 à 49 salariés	PME de 50 à 250 salariés	Nombre total de PME privées
Services	17057	417	58	17 532
BTPH	6211	308	55	6 574
Industrie	3954	163	41	4 158
Agriculture et pêche	508	69	1	574
Total	27 730	957	155	28842

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

**Figure n°05** la répartition des PME privée par type et secteur d'activité



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

On constate que le secteur d'activité de service et en première position avec un nombre de TPE élevé 17057 salariés suivis par PE avec un nombre de 417 salarié finalement les PME avec un nombre de 58 salariés. Et avec un nombre total de PME privées de 17532

Et on deuxième position BTPH avec TPE de 6211 et PE de 308 et PME de 55 et avec un nombre total de 6574 et ensuit en troisième position l'industrie avec 3954 des TPE et 163 de PE et 4158 de totale de PME et en quatrième position l'agriculture et pêche avec

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

Les secteurs les plus dominant de wilaya de Bejaia est service en premier position BTPH et industrie et agriculture et pêche.

### 1.3.3 Les entreprises industrielles

- **Répartition des Entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants :**

**Tableau N°06 Répartition des Entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants**

N°	Secteur d'activité	Nombre de PME	%	Nombre Emploi	%
1	Industrie Agroalimentaire	101	41,22	13 339	57,42
2	ISMME	54	22,04	3 289	14,16
3	Bois, Papier et liège	27	11,02	975	4,20
4	Chimie Plastique	24	9,80	1 587	6,83
5	Matériaux de Construction	24	9,80	1 433	6,17
6	Bonneterie, Textile	14	5,71	2 333	10,04
7	Cuir	1	0,41	275	1,18
	<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>	<b>23 231</b>	<b>100</b>

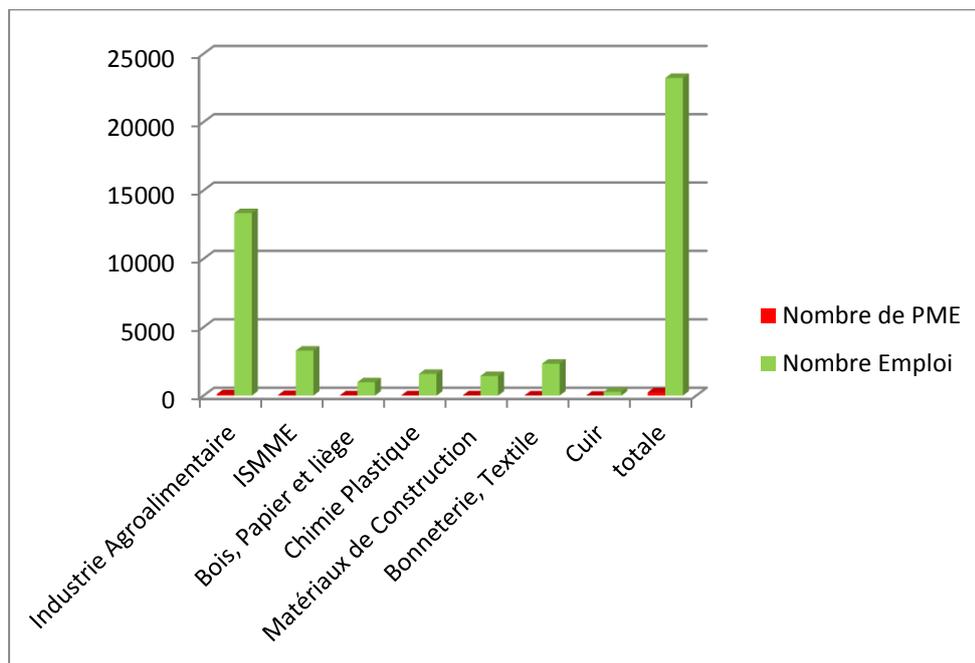
Source :la direction de l'industrie de la wilaya de Bejaia (2019).

Sur 245 entreprises industrielles et un effectif de 23 231 emplois, l'industrie agroalimentaire s'affirme comme le secteur dominant par un taux de 41,22% (101 entreprises) avec un emploi de 13 339 salarié qui représente 57,42%, suivi par le secteur ISMME en deuxième position avec 54 entreprises soit 22,04 % avec un emplois 3289 salarié avec un taux 14,16 % et en troisième position bois, papier et liège avec un nombre de 27 entreprise avec un taux de 11,02% avec un emplois 975 salarié avec un taux 4,20%. En quatrième position chimie plastique sur 24 entreprises avec un taux de 9,80% et un effectif de 1587 emplois avec un taux 6,83%.

Matériaux de construction en cinquième position avec un nombre de 24 entreprise avec un taux 9,80% avec un nombre d'emplois 1433 avec un taux 6,17% et en sixième position le secteur bonneterie, textile avec un nombre d'effectif de 14 entreprise avec un taux 5,71% avec un nombre d'emplois 2333 salarié avec un taux de 10,04%.

En dernière position le cuir avec un nombre 1 entreprise avec un taux de 0,41%, nombre d'emplois de 275 salariés avec un taux de 1,18%.

Figure N° 06 Répartition des Entreprises industrielles par secteurs d'activités dominants



Source : les données de la DPAT de Bejaia

**Conclusion**

Le secteur d'activité le plus dominant dans wilaya de Bejaia est le secteur industrie agroalimentaire et ensuite le secteur ISMME et bonneterie et textile avec un taux global de  $10.04+14.16 = 24.20\%$

On constate que le secteur d'activité de bâtiment et travaux publique en première position avec un nombre des PME de 6821 entreprise et avec un nombre d'emplois de 20103 salarié, suivi par le secteur de commerce avec un nombre de 6323 entreprise et 10447 salarié, et en dernière position en trouve les deux secteurs hydrocarbures et service et travaux publics pétroliers avec un nombre de PME 00 entreprise et avec un nombre de 00 salarié.

**1.3.4 Mouvement des PME 2020**

**Nombre des PME radiées par branche d'activité 2020**

Le tableau N° 07 les PME radiées par branche d'activité

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

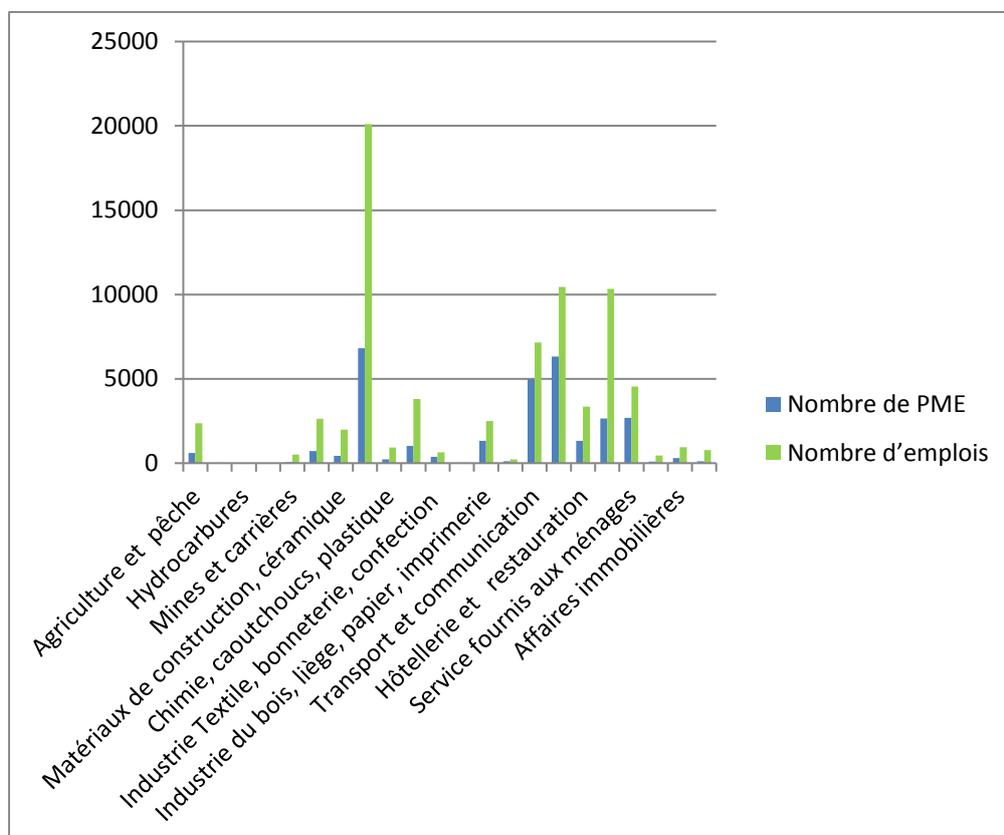
### Chapitre 03 image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia

21	Affaires immobilières	310	944
22	Services pour collectivités	111	782
<b>TOTAL</b>		30199	73737

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

On constate que le secteur d'activité de bâtiment et travaux public en première position avec un nombre des PME de 6821 entreprise et avec un nombre d'emplois de 20103 salarié, suivi par le secteur de commerce avec un nombre de 6323 entreprise et 10447 salarié et en troisième position de secteur de transport et communication avec un nombre de 4969 entreprise et avec un nombre d'emplois 7159 salarié et en quatrième position Service fournis aux ménages avec un nombre de entreprise 2687 et avec un nombre d'emplois 4544 salarié , et en dernière position en trouve les deux secteurs hydrocarbures et service et travaux publics pétroliers avec un nombre de PME 00 entreprise et avec un nombre de 00 salarié.

Figure N° 07 secteurs d'activité des PME



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

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

On conclut que la willaya de Bejaia concentre sur quatre secteurs principaux tels qu'activité de bâtiment et travaux publique et commerce, et malgré les deux entre secteur dans leur financement est incomparable par rapport à les deux premiers mais le nombre d'emplois est considérable dans ce cas en doit confirmer que les TPE absorbe le chômage se implique c'est bonne stratégie mais n'étai pas suffisante il faut intègre d'autre secteur et encourage les secteur existants par un financement pour largue leur activités pour que la willaya bénéficier et les habitants aussi .

### 1.3.5 Mouvement des PME 2021

#### Nombre des PME radiées par branche d'activité 2021

Tableau N° 08 : Nombre de PME radiées par branche d'activité en 2021

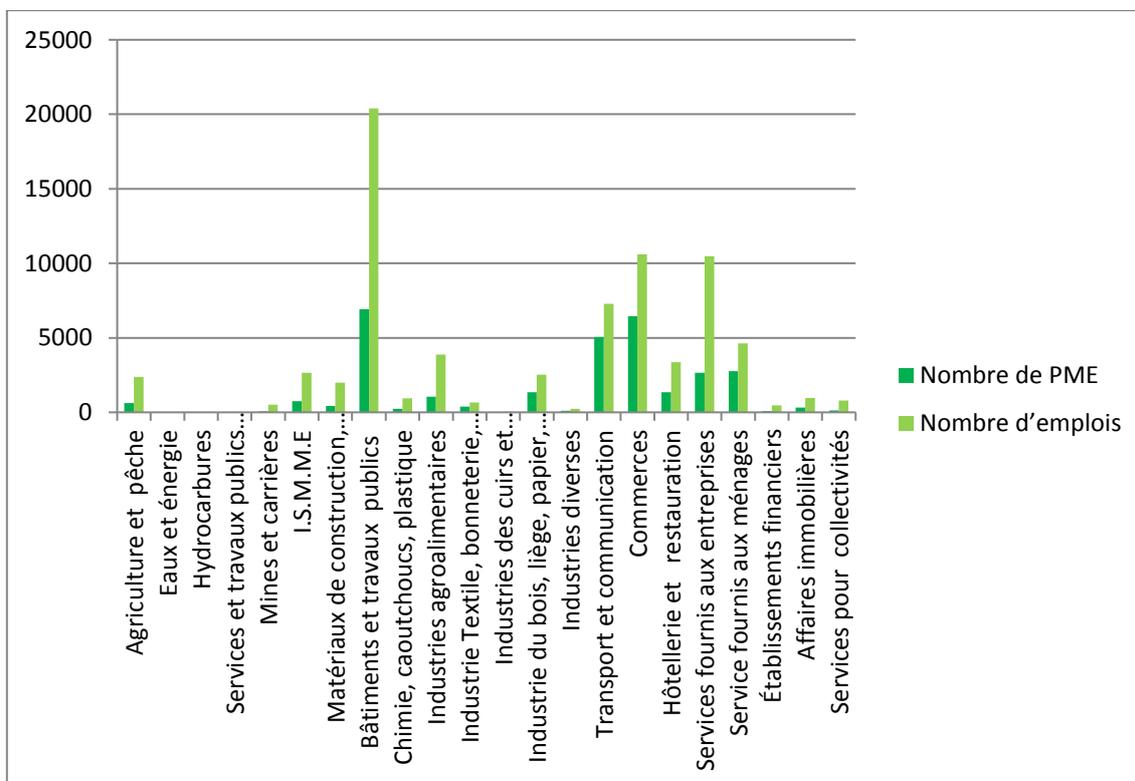
N°	Secteurs d'activités	Nombre de PME	Nombre d'emplois
01	Agriculture et pêche	612	2368
02	Eaux et énergie	4	28
03	Hydrocarbures	0	0
04	Services et travaux publics pétroliers	0	0
05	Mines et carrières	53	504
06	I.S.M.M.E	738	2659
07	Matériaux de construction, céramique	435	1995
08	Bâtiments et travaux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

19	Service fournis aux ménages	2758	4632
20	Établissements financiers	92	462
21	Affaires immobilières	325	961
22	Services pour collectivités	122	796
<b>TOTAL</b>		<b>30720</b>	<b>74811</b>

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

On constate que le secteur d'activité de bâtiment et travaux publique en première position avec un nombre des PME de 6928 entreprise et avec un nombre d'emplois de 20393 salarié, suivi par le secteur de commerce avec un nombre de 6446 entreprise et 10602 salarié et en troisième position de secteur de transport et communication avec un nombre de 5044 entreprise et avec un nombre d'emplois 7285 salarié et en quatrième position Service fournis aux ménages avec un nombre de entreprise 2758 et avec un nombre d'emplois 4632 salarié, et en dernière position en trouve les deux secteurs hydrocarbures et service et travaux publics pétroliers avec un nombre de PME 00 entreprise et avec un nombre de 00 salarié.

Figure N° 08 Nombre de PME radiées par branche d'activité en 2021 :



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

## **Chapitre 03            image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

---

On constate qu'Il ya une évolution par rapport à l'année précédente concernant le nombre des entreprise dans le secteur d'activité de bâtiment et travaux publique par un taux une augmentation 107 entreprise et 290 salaries et le secteur de commerce avec un nombre 112 entreprises et 155 salaries secteur de transport et communication avec un nombre75 entreprise et 126 salaries et le Service fournis aux ménages 71 entreprise et 88 salaries.

### **Section 02 : La recherche informationnelle sur l'image en question**

L'objectif de cette section d'aborder le déroulement de l'enquête tout en présentant l'outil et le champ utiliser pour la collecte des données portant sur le capital humain de l'entrepreneur. Dans cette section nous allons présenter d'une manière détaillée la gestion de notre étude de terrain.

#### **2.1 Le déroulement de l'enquête :**

Pour cerner à bien la réalisation de notre étude de terrain, nous avons bien établi dans la phase préparation, sur la base de l'objet recherché sans prendre en considération les conditions contraignantes du terrain, un questionnaire à distribuer auprès d'un échantillon d'entrepreneur à enquêter.

##### **2.1.1 Le questionnaire distribué :**

Le questionnaire préparé est un questionnaire directif qui comporte deux axes : le premier axe correspond à l'identité de l'entrepreneur et le deuxième axe aborde le capital humain de l'entrepreneur.

Les questions posées sur l'identité de l'entrepreneur se rapportent essentiellement au genre, à l'âge, à l'adresse, au statut légal de son entreprise et au secteur d'activité là où il entreprend, au nombre de salarié et la situation actuelle de l'entreprise.

Dans l'axe du capital humain de l'entrepreneur, nous posons des questions qui nous permettent d'identifier approximativement le niveau du capital de l'entrepreneur. Du fait que nous avons considéré le capital humain comme l'ensemble de connaissances stockées que l'individu acquiert le long de sa vie, il est important d'interroger l'entrepreneur sur les sources de ces connaissances pour les servir d'indicateur de son niveau du capital humain. La famille, l'éducation formelle et l'expérience professionnelle constituent des sources du capital humain.

A propos de la famille, nous posons des questions qui se rapportent essentiellement au niveau d'étude et le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité et le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité. Le père et la mère constituent d'une

## **Chapitre 03 image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

---

manière générale les personnes ayant une influence très importante sur leur enfant, mais il y a toujours quelqu'un d'autre qui influence ce dernier (enfant). Cette personne que nous appelons joker peut être le frère ou la sœur, l'époux(e) ou une autre personne hors de la famille, ou ami(e) intime, si par exemple ces indicateurs (niveau d'étude et l'expérience) reflètent un niveau général élevé du capital humain de la famille de l'entrepreneur, cela indique normalement que ce dernier (l'entrepreneur) accumule des connaissances de qualité via sa famille. Et vice-versa.

A propos de l'éducation formelle, nous posons des questions qui se rapportent essentiellement au niveau d'étude de l'entrepreneur et sa formation professionnelle suivent, cela nous permet de savoir est ce que l'entrepreneur en question a accédé à des connaissances approfondies via ses études et son diplôme. Si par exemple l'entrepreneur atteint un niveau d'étude élevé et une un diplôme adéquate à son activité entrepreneuriale, cela reflète normalement qu'il a accumulé des connaissances approfondies reflétant un niveau élevé de son capital humain. Et vice versa.

En ce qui concerne l'expérience de l'entrepreneur, nous posons des questions qui se rapportent essentiellement au nombre d'années de travail durant sa vie et à le nombre t d'années d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité. Cela nous permet de savoir, d'une part, est ce que l'entrepreneur a accédé à des connaissances spécifiques via le nombre d'années de son travail, et d'autre part, est qu'il a accédé des connaissances diverses via le développement de son activité, si par exemple le nombre d'années expérience salariale par le domaine d'activité et le nombre d'années d'expérience entrepreneurial par le domaine d'activité sont importants, cela indique normalement que l'entrepreneur a accumulé des connaissances qui valorisent son niveau du capital humain. Et vice versa.

### **2.1.2 L'échantillon enquêté :**

La détermination de l'échantillon d'entreprise sur lequel nous allons travailler est conditionnée par l'intitulé du thème de notre travail de recherche. Il s'agit des entrepreneurs de très petite entreprise du secteur industrie alimentaire (restaurations, Fast-food, gâteaux traditionnel). Nous avons envisagé d'enquêter 80 entrepreneurs dont 66 sont de genre masculin et 14 sont de genre féminin. La taille de cet échantillon est remise à nous par la direction de la PME en nous communicant les coordonnées de l'ensemble des entrepreneurs à enquêter. Mais, la conjoncture dans laquelle s'est déroulée notre enquête n'a pas permis d'enquêter sur tout l'échantillon prédéfini. Cela est dû au fait de refus de collaboration avec l'enquêteur pour les raisons suivantes :

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

- Les entrepreneurs considèrent le fait de répondre aux questions comme divulgation du secret professionnel
- Les entrepreneurs n'ont plus de confiance envers l'enquêteur.
- Les entrepreneurs ont considéré l'enquête en question comme une forme de contrôle d'une institution étatique.
- Les entrepreneurs n'ont pas donné d'importance à l'enquête en question

Sur cela, notre échantillon est réduit à 65 entrepreneurs.

Tableau N 09 : la taille de l'échantillon enquêté

Questionnaire \ Nombre	Masculin	Féminin
Récupère	55	10
Non récupérés	11	4
Total	66	14

Source : résultat de notre enquête avril 2022

### 2.2 La répartition des TPE, question sur le territoire de la wilaya de bejaia

La liste des entreprises qui nous est remise par l'enquête montre que les entreprises en question se localisent un peu partout sur le territoire de la wilaya de bejaia et leurs propriétaires sont de sexe masculin pour certaines entreprises et de sexe féminin.

Tableau N°10 : répartition TPE question sur le territoire de la wilaya de Bejaia par nature de l'entrepreneur

Daïra	Sexe	
	Masculin	Féminin
Bejaia	12	00
Tala hamza	07	01
Oued ghir	05	03
Akbou	02	01
Amizour	07	02
Semaoun	02	00
Elkseur	06	03
Tichy	08	00
Souk Eltnin	06	00
Total	55	10

**Source** : les données de l'enquête

Durant la réalisation de notre enquête sur le terrain, certain difficulté ont été rencontré dans notre enquête nous citons principalement :

- ✓ Le refus catégorique de certain dirigeant d'entreprises de contribuer à notre enquête.
- ✓ Le non sincérité de quelque réponse du questionnaire.
- ✓ Le non disponibilité de certains entrepreneurs.

---

**Section3 : L'analyse et les résultats de l'enquête de terrain**

Du fait que nous avons considéré le capital humain comme l'ensemble des connaissances stockées que l'individu acquiert le long de sa vie, il sera question de refléter celui des entrepreneurs par référence à certains indicateurs qui se rapportent aux sources de leurs connaissances : le capital humain des entrepreneurs issu de la famille, issue de l'éducation formelle, issue d'expérience.

**3.1. Le capital humain des entrepreneurs Issue de la famille :**

En peut dire que les parents investissent dans le capital humain de leurs enfants en assurant les dépenses pécuniaires de l'accumulation du capital humain et en transmettant des connaissances diverses, il est important de voir le niveau du capital humain des parent pour savoir si cette enfant accumule des connaissances de qualité ou pas. Et même, il important de voir le niveau du capital humain de son joker (un ami(e) intime, frère, sœur, cousin(e),) du fait qu'il le fréquente souvent en échangeant des connaissances entre eux. Pour ce faire, nous faisant appel aux indicateurs les plus utilisés pour relever le niveau du capital humain. Ces derniers sont les suivants : le niveau d'étude de l'individu en question et son expérience professionnelle, et expérience entrepreneuriale.

**3.1.1 Le capital humain du père :**

La détermination du niveau du capital humain se fait sur la base de niveau d'étude et de l'expérience salariale et entrepreneuriale des pères des entrepreneurs on va les voire en détaille :

- **Le niveau d'étude des pères des entrepreneurs :**

On va présenter un tableur qui explique le niveau d'étude du capital humain des entrepreneurs de l'enquête :

Tableau N° 11 : le niveau d'étude des pères des entrepreneurs

Niveau d'études.de père		
F (1à4 ,99)	M (5à9, 99)	B (+10 ans)
19	4	6

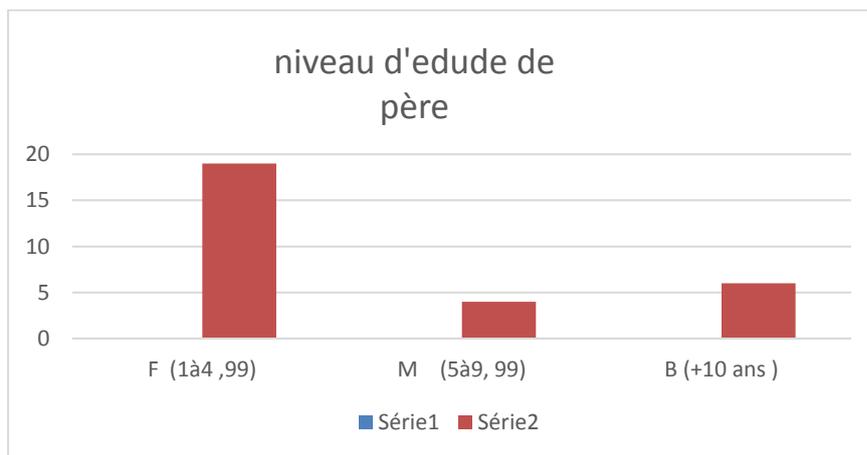
Source : les données de l'enquête

Ce tableau présent le niveau d'étude des capital humain pères des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneurs et on a le capital humain entrepreneurs qui présenté le niveau d'étude des pères que se muser sur 3 niveau d'étude faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le niveau d'étude des pères

- les entrepreneurs ayant des parents qui n'ont pas de niveau d'étude se représentent 36 entrepreneurs

-Les entrepreneurs ayant des parents qui ont de niveau d'étude se représentent 29 entrepreneurs

Figure N° 09 : le niveau d'étude des pères



Source : les données de l'enquête

On constate que le niveau d'étude des pères en première position est le niveau faible on à 19 pères sur 65 entrepreneurs qui ont son niveau d'étude faible 1 à 4,99 ans, et par suivant le niveau d'étude moyen on à 4 pères sur 65 entrepreneurs ont son niveau moyen, et dernière

position le niveau d'étude bon en trouve 6 pères sur 65 entrepreneurs ont le niveau d'étude bon + 10 ans.

- L'expérience salariale par le domaine d'activité des pères des entrepreneurs :

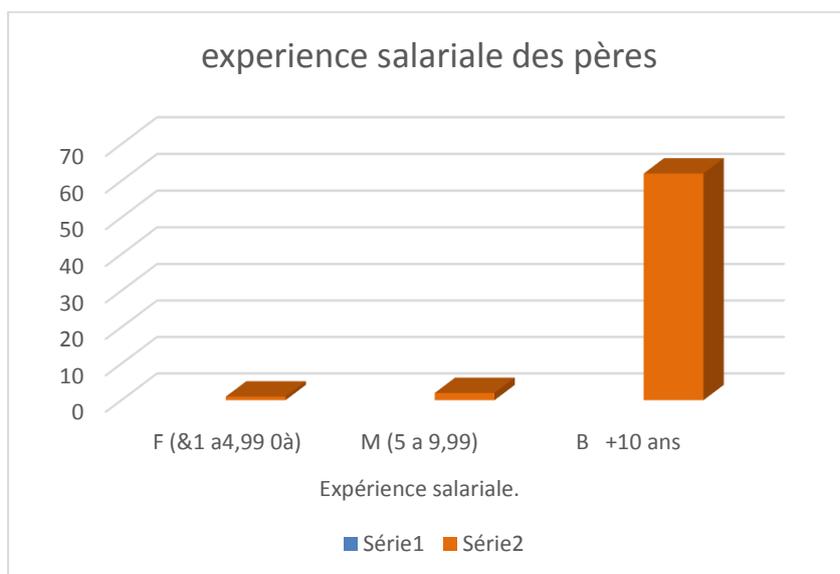
Tableau N° 12 l'expérience salariale des pères

Expérience salariale.		
F (1 a4, 99) ans	M (5 à 9,99) ans	B +10 ans
1	2	62

Source : les données de l'enquête

Ce tableau présente le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des capital humain pères des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneurs et on a le capital humain entrepreneurs qui présenté le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des pères que se muser sur 3 niveau d'étude faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des pères des entrepreneur.

Figure N° 10 : L'expérience salariale des pères



Source les données de l'enquête

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

On constate que le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité des pères en première position est le niveau faible on à 1 pères sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité 1 à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen on à 2 pères sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen, et dernière position nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon en trouve 6 pères sur 62 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon + 10 ans.

- les entrepreneurs ayant le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des parents qui n'ont pas se représentent 65 entrepreneurs.
- les entrepreneurs ayant le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des parents qui n'ont pas se représentent 0 entrepreneurs.

- **L'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des pères des entrepreneurs :**

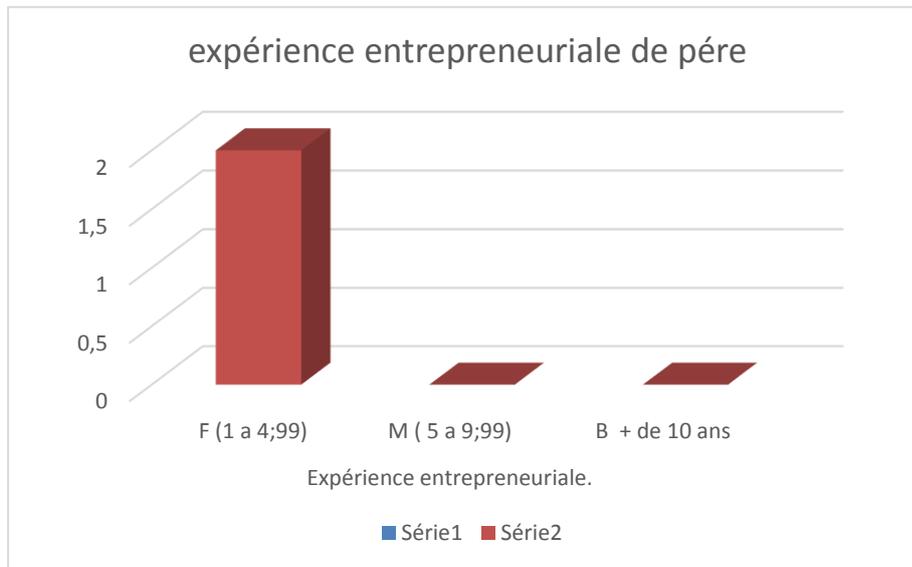
**Tableau N°13 : l'expérience entrepreneuriale des pères des entrepreneurs**

Expérience entrepreneuriale.		
F (1 à 4 ; 99) ans	M (5 à 9 ,99) ans	B + de 10 ans
2	0	0

**Source :** les données de l'enquête

ce tableau présente le nombre d'année d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des capital humain pères des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneurs et on a le capital humain entrepreneurs qui présenté le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des pères que se muser sur 3 type de muser faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des pères des entrepreneurs.

Figure N° 11 : expérience entrepreneuriale des pères



Source : les données de l'enquête

On constate que le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité des pères en première position est faible on à 2 pères sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité 1à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité moyen on à 0 pères sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité est moyen, et dernière position nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon en trouve 0 pères sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon + 10 ans.

- les entrepreneurs ayant le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des parents qui n'ont pas se représentent 63 entrepreneurs.

- les entrepreneurs ayant le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des parents qui n'ont pas se représentent 2 entrepreneurs

### 3.1.2 Le capital humain des mères des entrepreneurs :

D'une manière générale, la détermination du niveau du capital humain se fait sur la base du niveau d'étude et l'expérience salariale et entrepreneuriale de l'individu en question.

## Chapitre 03 image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia

- **Le niveau d'étude des mères des entrepreneurs**

On va présenter un tableau qui explique le niveau d'étude du capital humain des mères des entrepreneurs de l'enquête :

**Tableau N° 14** : le niveau d'étude des mères des entrepreneurs

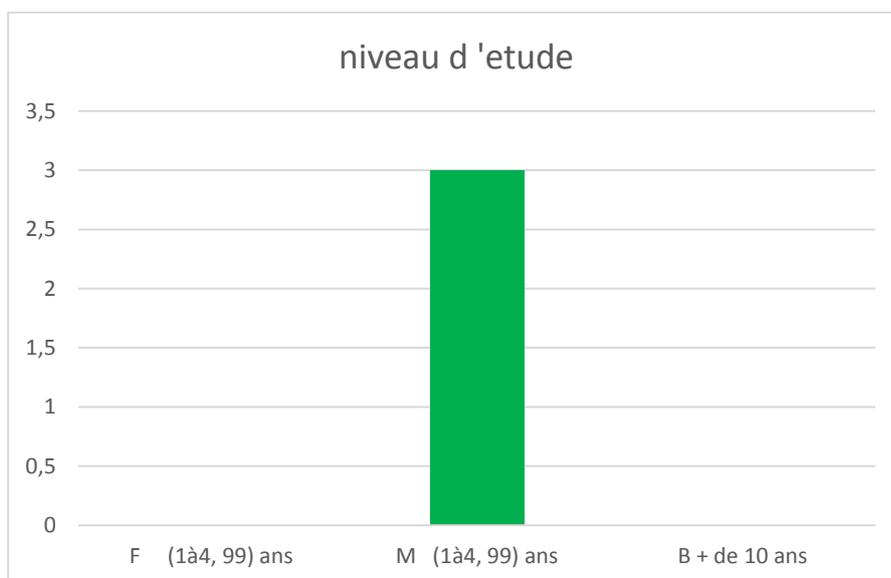
Niveau d'étude de mère		
F (1à4, 99) ans	M (1à4, 99) ans	B + de 10 ans
0	3	0

Sources : les données de l'enquête

ce tableau présente le niveau d'étude des capital humain mères des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneurs et on a le capital humain entrepreneurs qui présenté le niveau d'étude des pères que se muser sur 3 niveau d'étude faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le niveau d'étude des mères.

Pour bien expliqué le niveau d'étude des mères des entrepreneurs on va présenter le schéma suivant :

**Figure N° 12** Le niveau d'étude des mères des entrepreneurs



Sources : les données de l'enquête

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

On constate que le niveau d'étude des mères en première position est le niveau faible on à 00 mères sur 65 entrepreneurs qui ont son niveau d'étude faible 1 à 4,99 ans, et par suivant le niveau d'étude moyen on à 3 mères sur 65 entrepreneurs ont son niveau moyen, et dernière position le niveau d'étude bon on trouve 00 mères sur 65 entrepreneurs ont le niveau d'étude bon + 10 ans.

\_ les entrepreneurs ayant des mères qui n'ont pas de niveau d'étude se représente 62 entrepreneurs

Les entrepreneurs ayant des mères qui ont de niveau d'étude se représentent 03 entrepreneurs

- **L'expérience salariale par le domaine d'activité des mères des entrepreneurs**

On va présenter un tableau qui explique le niveau d'étude du capital humain des mères de l'enquête :

**Tableau N°15 : expérience salariale de mère**

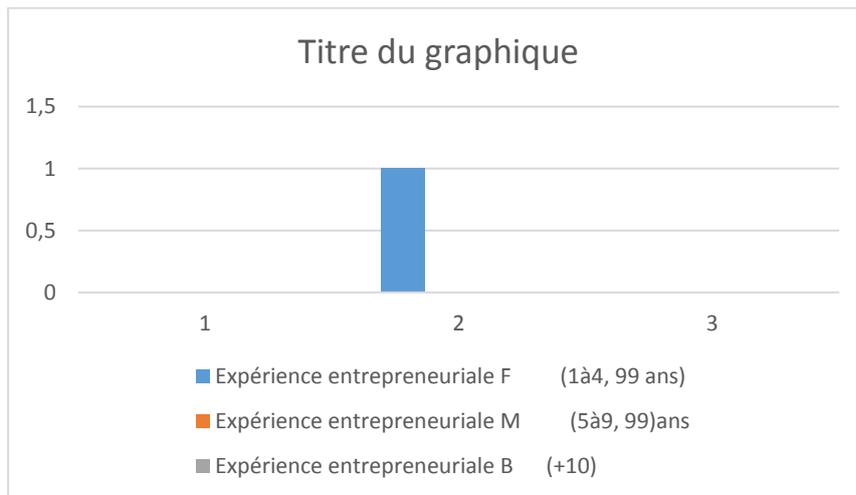
Expérience salariale de mère		
F (1à4, 99) ans	M (5à9, 99) ans	B (+10) ans
0	1	0

**Source :** les données de l'enquête

ce tableau présente le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des capital humain mères des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneures et on a le capital humain entrepreneures qui présenté le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des mères que se muser sur 3 niveau d'étude faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des mères des entrepreneurs.

Cette lecture peut être présentée par le graphe suivant :

Figure N° 13 : l'expérience salariale des mères des entrepreneurs



Source : les données de l'enquête

On constate que le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité des ères en première position est le niveau faible on à 00 mère sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité 1à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen on à 1 mère sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen, et dernière position nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon en trouve 00 mère sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon + 10 ans.

- Les entrepreneures ayant des mères qui ont d'expérience salariale par le domaine d'activité se représentent 1 entrepreneures
- les entrepreneurs ayant des mères qui n'ont pas d'expérience salariale par domaine d'activité se représentent 64 entrepreneurs.

• **L'expérience entrepreneuriale des mères des entrepreneurs**

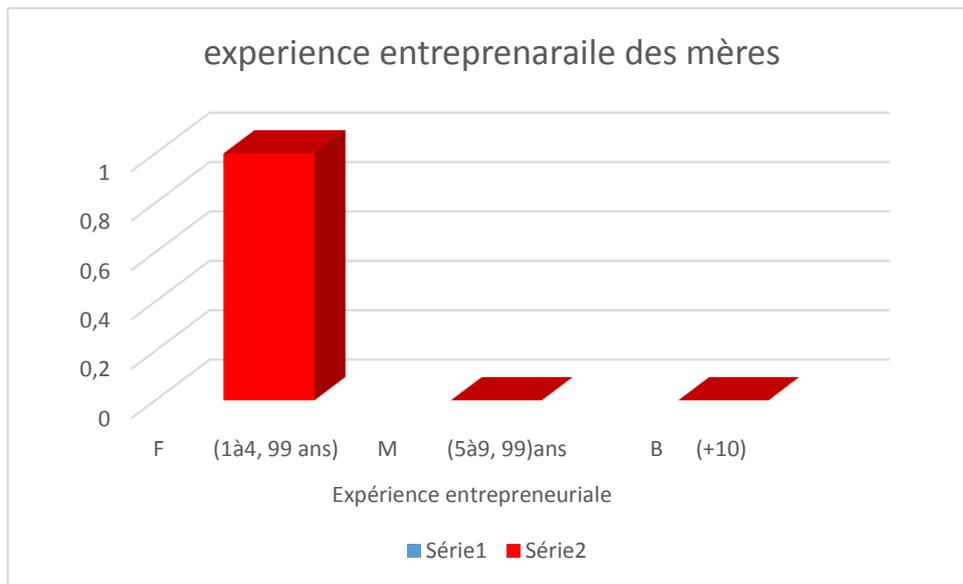
Tableau N° 16 : l'expérience entrepreneurial des mères

Expérience entrepreneuriale des mères		
F (1à4, 99 ans)	M (5à9, 99) ans	B (+10)
1	0	0

Source : les données de l'enquête

ce tableau présente le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des capital humain mères des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneures et on a le capital humain entrepreneures qui présenté le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des mères que se muser sur 3 type de muser faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des mères des entrepreneurs.

Figure N°14 : L'expérience entrepreneuriale des mères



Source : les données de l'enquête

On constate que le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité des mères en première position est faible on à 1 mère sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité 1 à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité moyen on à 0 mère sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité est moyen, et dernière position nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon en trouve 0 mère sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon + 10 ans.

- les entrepreneurs ayant des mères qui n'ont pas de l'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité se représentent 64 entrepreneurs.
- les entrepreneurs ayant des mères qui ont de l'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité se représentent 1 entrepreneur

## Chapitre 03 image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia

**3.1.3 Le capital humain des jokers :** on va présenter le capital humain des jokers en trois pointes le niveau d'étude, l'expérience salariale et entrepreneuriale par le domaine d'activité.

- **le niveau d'étude des jokers :**

On va présenter un tableau qui explique le niveau d'étude du capital humain des jokers des entrepreneurs de l'enquête :

**Tableau N° 17 :** le niveau d'étude des jokers

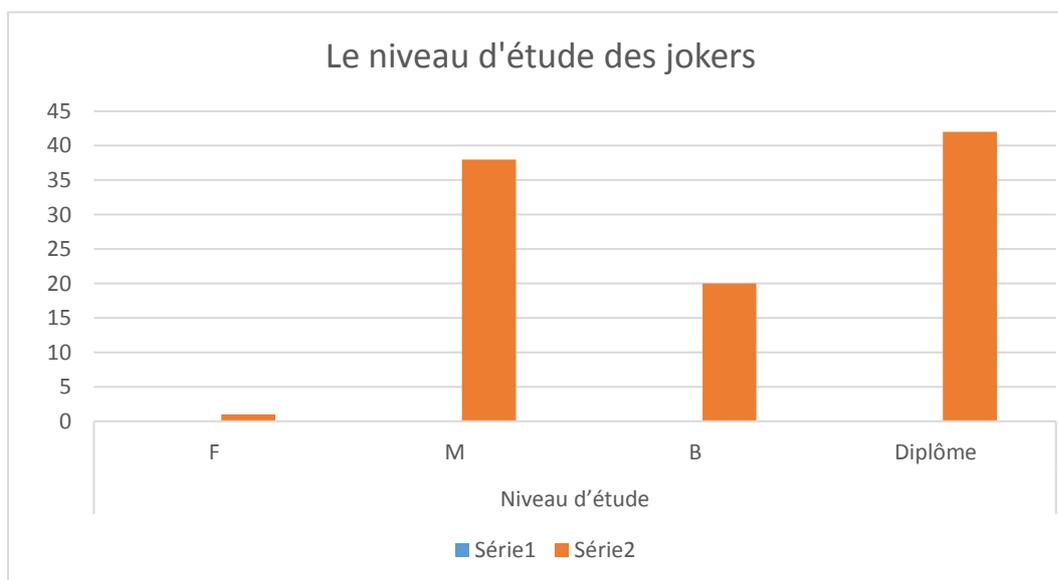
Niveau d'étude			
F (1 à 4 ,99) ans	M (5à 9, 99) ans	B + de 10 ans	Diplôme
1	38	20	42

**Source :** les données de l'enquête

ce tableau présent le niveau d'étude des capital humain mères des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneurs et on a le capital humain entrepreneurs qui présenté le niveau d'étude des pères que se muser sur 3 niveau d'étude faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le niveau d'étude des mères , Et le nombre des jokers qui ont le diplôme.

Pour bien expliqué le niveau d'étude des jokers des entrepreneurs on va présenter le schéma suivant :

**Figure N° 15 :** le niveau d'étude des jokers



**Source :** les données de l'enquête

On constate que le niveau d'étude des mères en première position est le niveau faible on à 1 jokers sur 65 entrepreneurs qui ont son niveau d'étude faible 1à 4,99 ans, et par suivant le

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

niveau d'étude moyen on à 38 jokers sur 65 entrepreneurs ont son niveau moyen, et dernière position le niveau d'étude bon en trouve 20 joker sur 65 entrepreneurs ont le niveau d'étude bon + 10 ans. et on trouve 42 des jokers ont les diplôme.

- les entrepreneurs ayant des mères qui n'ont pas de niveau d'étude se représente 06 entrepreneurs

-Les entrepreneurs ayant des mères qui ont de niveau d'étude se représentent 59 entrepreneurs

-Les entrepreneures ayant des jokers qui n'ont pas des diplômes se représentent 23 entrepreneures

- **l'expérience salariale des jokers**

**Le tableau N° 18** l'expérience salariale des jokers :

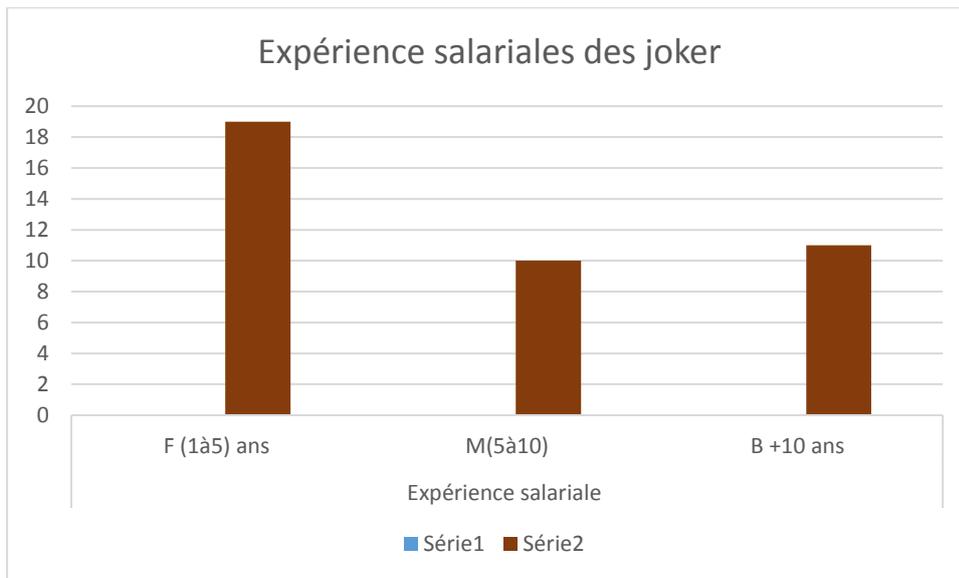
Expérience salariale		
F (1à5) ans	M (5à10) ans	B +10 ans
19	10	11

**Source** : les données de l'enquête

ce tableau présentent le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des capital humain des jokers des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneures et on a le capital humain entrepreneures qui présenté le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des jokers que se musser sur 3 type de musser de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des jokers des entrepreneurs

Cette lecture peut être présentée par le graphe suivant :

Figure N° : 16 l'expérience salariale des jokers



Source : les données de l'enquête

On constate que le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité des jokers en première position est le niveau faible on à 19 jokers sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité de 1 à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen on à 10 jokers sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen, et dernière position le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon en trouve 11 jokers sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon + 10 ans.

-Les entrepreneures ayant des jokers qui ont d'expérience salariale par le domaine d'activité se représentent 40 entrepreneures

- les entrepreneurs ayant des jokers qui n'ont pas d'expérience salariale par domaine d'activité se représentent 25 entrepreneurs.

• L'expérience entrepreneuriale des jokers

Tableau n 19 : expérience salariale

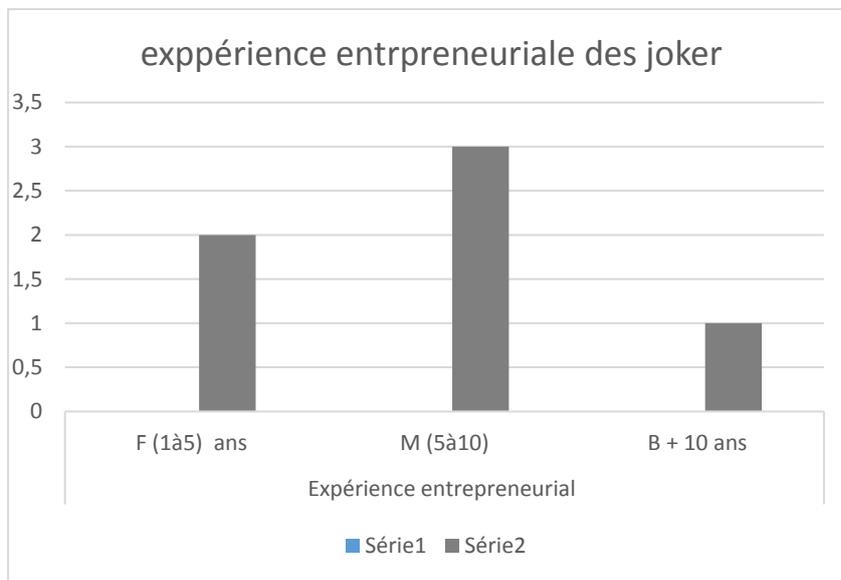
Expérience entrepreneurial		
F (1 à 4, 99) ans	M (5 à 9, 99) ans	B (+10) ans
2	3	1

Source : les données de l'enquête

## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

ce tableau présenté le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des capital humain des jokers des entrepreneurs, de l'étude sur le terrain on à 65 entrepreneures et on a le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des jokers que se muser sur 3 type de muser faible de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma suivant pour bien expliqué le nombre d'années d'expérience entrepreneuriale par domaine d'activité des jokers des entrepreneurs Cette lecture peut être présentée par le graphe suivant :

**Figure° 17** : expérience entrepreneuriale des jokers



**Source** : les données de l'enquête

On constate que le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité des mères en première position est faible on à 2 jokers sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité 1 à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité moyen on à 3 jokers sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité est moyen, et dernière position nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon en trouve 1 jokers sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon + 10 ans.

- les entrepreneurs ayant des mères qui n'ont pas de l'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité se représentent 60 entrepreneurs.
- les entrepreneurs ayant des mères qui ont de l'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité se représentent 6 entrepreneurs

**3.2 Le capital humain issu de l'éducation formelle :**

Nous avons bien cité auparavant que l'éducation formelle constitue une source important pour l'accumulation de capital humain, Alors, il est important de mettre le point sur l'éducation formelle des entrepreneurs en question pour refléter leurs niveaux de capital humain en faisant référence à leurs niveau d'études .

- **Le niveau d'étude des entrepreneurs**

**Tableau N° 20 : le niveau d'étude des entrepreneurs**

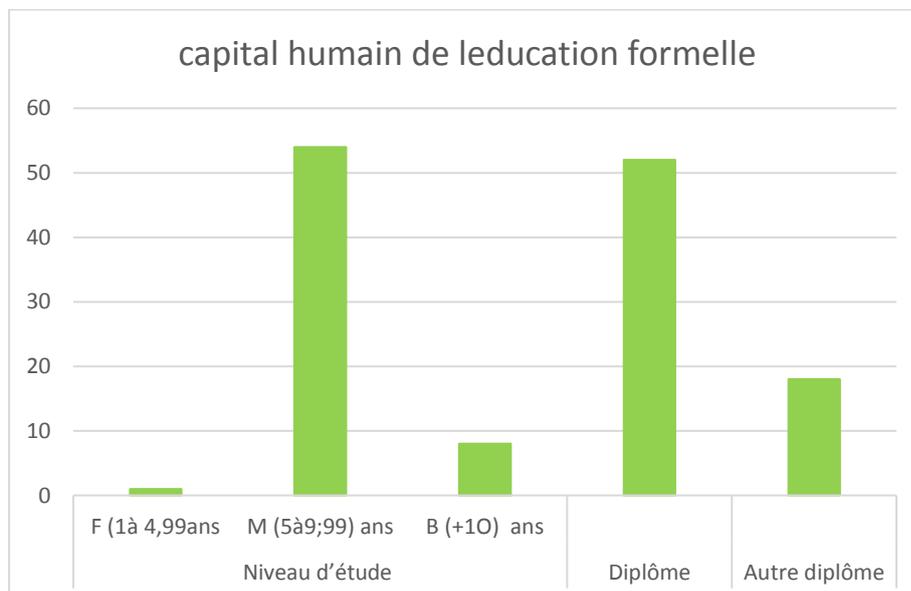
entrepreneur	Capital humain de l'éducation formelle				
	Niveau d'étude			Diplôme	Autre diplôme
	F (1à 4,99ans)	M (5à9;99) ans	B (+10) ans		
TOTAL	1	54	8	52	18

Source : les données de l'enquête

Ce tableau à 4 colonnes et quatre lignes, les colonnes représente les entrepreneurs, le niveau d'étude, le diplôme et autre diplôme des entrepreneurs le niveau d'étude des entrepreneurs se mesuré sur 3 type de niveau faible de 1 à 4,99ans et le niveau moyen de 5 à 9,99 ans et le niveau bon de + de 10 ans et autre colonnes représente le diplôme, et le dernière colonne représente autre diplôme

Cette lecture peut être présentée par le graphe suivant :

**Figure N° 18 capital humain des entrepreneurs de l'éducation formelle**



## Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

**Source :** les données de l'enquête

On remarque que le niveau d'étude des entrepreneurs en trouve en première position le niveau d'étude faible 1 entrepreneur sur 65 entrepreneurs, et suite position le niveau d'étude moyen 54 entrepreneurs sur 65 entrepreneurs, en dernier position le niveau d'étude des entrepreneurs bon en trouve 11 entrepreneurs sur 65 entrepreneurs, alors on remarque la majorité des entrepreneurs ont le niveau d'étude moyen.

- les entrepreneurs qui n'ont pas le niveau d'étude se représentent 03 entrepreneurs.
- les entrepreneurs qui ont le niveau d'étude se représentent 63 entrepreneurs
- Les entrepreneurs qui ont les diplômes en domaine d'activité 52 entrepreneurs
- Les entrepreneurs qui n'ont pas les diplômes en domaine d'activité 13 entrepreneurs
- Les entrepreneurs qui n'ont pas les autres diplômes en domaine d'activité 47 entrepreneurs
- Les entrepreneurs qui ont les autres diplômes en domaine d'activité 18 entrepreneurs

### **3.3 Le capital humain des entrepreneures issue d'expérience :**

L'expérience professionnelle constitue, d'une part, un champ d'application des connaissances déjà acquises via l'éducation informelle et l'éducation formelle. D'autre part, elle constitue une source d'accumulation des connaissances du fait qu'elle permet de fixer les connaissances acquises auparavant et de compléter le nécessaire de connaissances qui manque.

- **L'expérience salariale par domaine d'activité des entrepreneures :**

**Tableau N° 21 :** expérience salariale des entrepreneures

Expérience salariale		
F (1à4, 99) ans	M (5à9, 99) ans	B (+10) ans
32	10	11

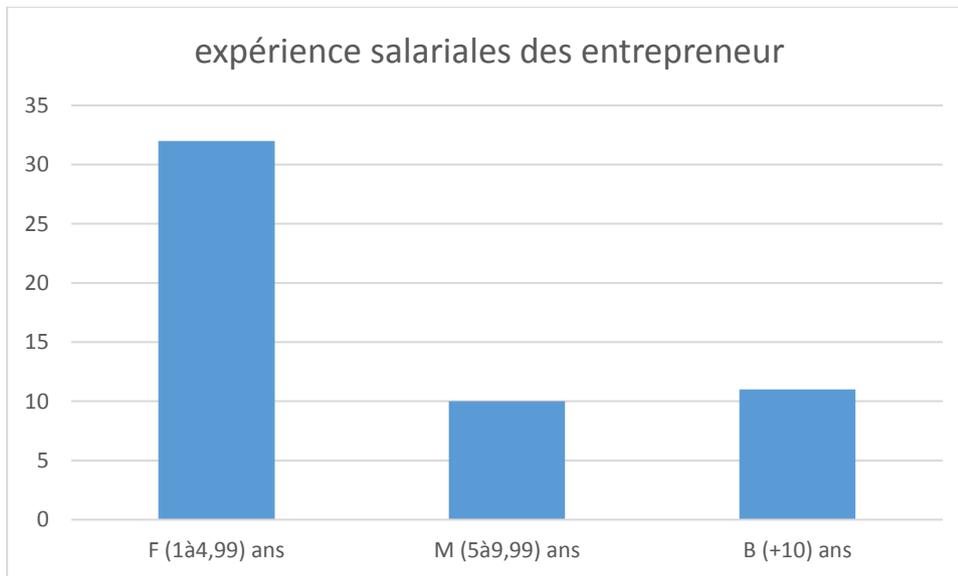
**Source :** les données de l'enquête

ce tableau présente le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des entrepreneurs de l'étude sur le terrain on a 65 entrepreneurs et on le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des entrepreneures que se muser sur 3 type de muser de 1 à 4,99 ans, moyen de 5 à 9,99 ans, bon + de 10ans , on va présents le schéma

suivant pour bien expliqué le nombre d'années d'expérience salariale par domaine d'activité des entrepreneurs

Cette lecture peut être présentée par le graphe suivant :

**Figure N° 19** : expérience salariale des entrepreneurs



**Source** : les données de l'enquête

On constate que le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité des entrepreneurs en première position est le niveau faible on à 32 entrepreneur sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité de 1 à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen on à 10 entrepreneurs sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité moyen, et dernière position le nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon en trouve 11 entrepreneurs sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience salariales par le domaine d'activité bon + 10 ans.

-Les entrepreneurs qui ont d'expérience salariale par le domaine d'activité se représentent 43 entrepreneurs

- les entrepreneurs qui n'ont pas d'expérience salariale par domaine d'activité se représentent 23 entrepreneurs.

- L'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs dans le domaine d'activité

Tableau N° 22 : l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs

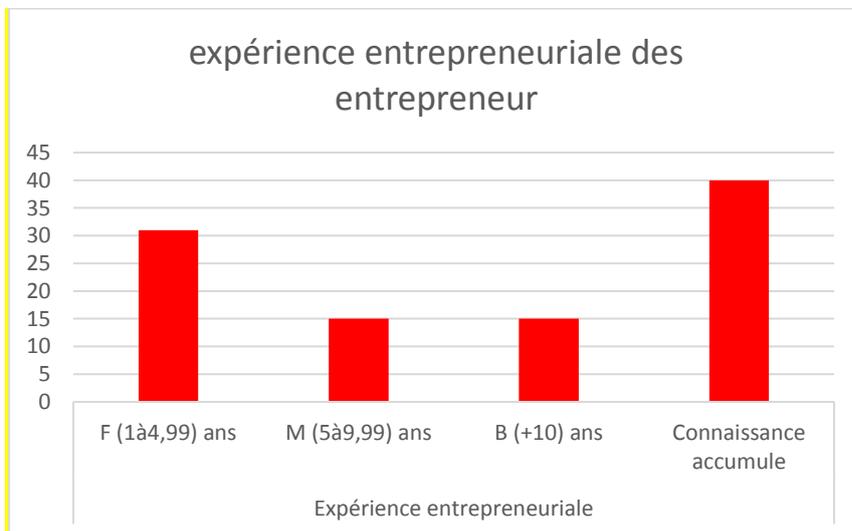
Expérience entrepreneuriale			
F (1à4, 99) ans	M (5à9, 99) ans	B (+10) ans	Connaissance accumule
31	15	15	40

Source : les données de l'enquête

Ce tableau à 4 colonnes et 3 lignes, les colonnes représente les entrepreneurs, L'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs, les connaissances accumule des entrepreneurs l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs se mesuré sur 3 type de niveau faible de 1 à 4,99ans et le niveau moyen de 5 à 9,99 ans et le niveau bon de + de 10 ans et autre colonnes représente les connaissances accumule des entrepreneurs

Cette lecture peut être présentée par le graphe suivant :

Figure N° 20 : expérience entrepreneuriale des entrepreneurs



Source: les données de l'enquête

On constate que le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité des entrepreneurs en première position est faible on à 31 entrepreneuriales sur 65 entrepreneurs qui ont son faible le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité 1à 4,99 ans, et par suivant le nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité moyen on

### Chapitre 03 **image sur le capital humain entrepreneurial en industrie alimentaire à bejaia**

à 15 entrepreneurs sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité est moyen, et dernière position nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon en trouve 15 entrepreneurs sur 65 entrepreneurs ont nombre d'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité bon + 10 ans.

- Les entrepreneurs n'ont pas de l'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité se représente 5 entrepreneurs.
- les entrepreneurs ayant des mères qui ont de l'expérience entrepreneuriale par le domaine d'activité se représentent 61 entrepreneurs
- les entrepreneurs qui ont accumulé les connaissances pour améliorer leur activité entrepreneuriale 40 entrepreneurs
- les entrepreneurs qui n'ont pas accumulé les connaissances pour améliorer leur activité entrepreneuriale 21 entrepreneurs

- **Le capital humain accumulé est provenu :**

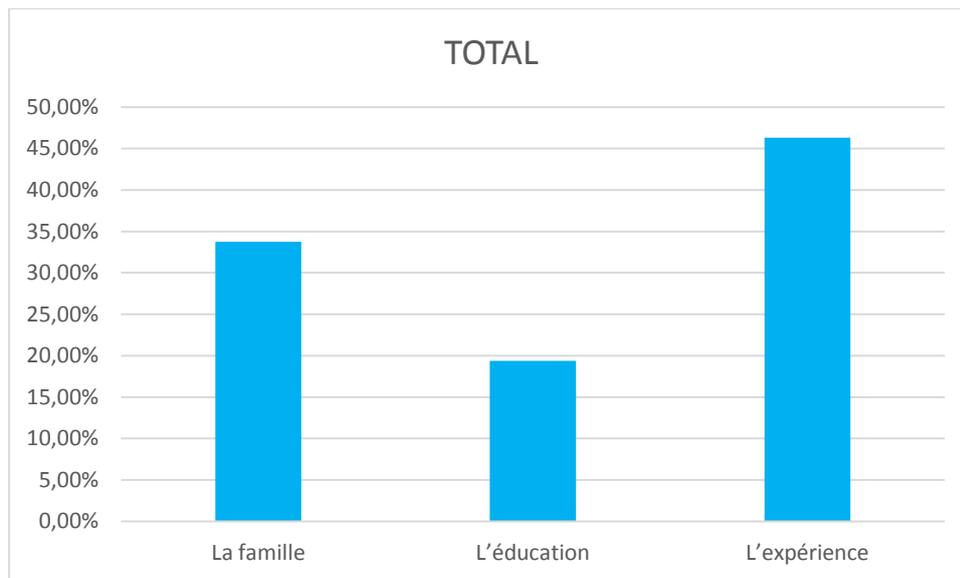
**Tableau N° 23 :** Le capital humain accumulé est provenu

Entrepreneur	La famille	L'éducation	L'expérience
<b>TOTAL</b>	<b>33,77%</b>	<b>19,38%</b>	<b>46,32%</b>

Source : les données de l'enquête

Ce tableau à 4 colonne et 2 lignes, présentent le capital humain accumulé est provenu la deuxième colonne présentent la famille, la troisième colonne présentent l'éducation et la dernière colonne présentent l'expérience en deuxième lignes présentent les pourcentages.

Cette lecture peut être présentée par le graphe suivant :

**Figure N° 21** le capital humain accumulé est provenu

**Source :** les données de l'enquête

On constate que le capital humain accumulé est provenu en première position 33,77% issue de la famille, et en suivent position le capital humain accumulé est provenu de l'éducation 19,38%, et en dernière position le capital humain accumulé est provenu de l'expérience 46,32%, en remarque que la majorité des entrepreneurs ont le capital humain accumulé est provenu de l'expérience.

**Conclusion :**

Après avoir fait une analyse fine des informations collectées sur l'entrepreneuriat des TPE, entreprenant dans le domaine d'industrie alimentaire, et sur le capital humain de leurs entrepreneurs. En faisant une liaison entre les positions entrepreneuriales des entreprises et les niveaux du capital humain des entrepreneures, nous concluons que le capital humain garde une relation positive avec l'entrepreneuriat. Cela s'explique par le fait que les entreprises ayant un capital humain élevé, leurs entreprises occupent des positions entrepreneuriales fortes. Aussi les entrepreneurs ayant un capital humain moyen, leurs entreprises occupent des positions entrepreneuriales moyennes, et les entreprises ayant des positions entrepreneuriales faibles, leurs entrepreneures se singularisent par un niveau de capital humain faible. Alors, nous pouvons dire que la performance d'une entreprise constitue un signe de richesse en capital humain de son entrepreneur.

## **Conclusion générale**

---

### **Conclusion générale :**

Tout au long de ce travail, nous avons essayé d'apporter des réponses pour notre question de départ à savoir : « Quels est La réalité du capital humain entrepreneurial dans la wilaya de Bejaia : cas de TPE du secteur industrie alimentaire? ». Tout d'abord, nous avons élaboré un corpus théorique sur le concept de l'entrepreneuriat et le capital humain. L'entrepreneuriat est un phénomène qui se manifeste par deux forces, l'une liée à l'acte d'entrepreneuriat qui est souvent associé à la création d'entreprise et l'autre force est liée à l'ensemble des activités de l'entrepreneur qui vise à créer, maintenir et à développer une entreprise.

Le capital humain est comme l'ensemble des connaissances, des qualifications, des compétences et des caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique. Au sens restreint, ce concept réfère à l'ensemble des connaissances et des habiletés techniques que les individus mettent en œuvre pour la production des biens et des services.

Donc le capital humain élevé de l'entrepreneur reflète que sa propre entreprise supposant être plus performante, plus efficace et avoir plus de chance à être pérenne que l'entreprise dont son propriétaire se caractérise par un capital humain moins élevé.

Puis, nous avons présenté les résultats de l'enquête que nous avons collectée auprès d'un échantillon de 65 entrepreneurs privées dans 09 communes.

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

### Liste des bibliographies

#### Ouvrages

- Alain Degenne, Michel Forcé, les réseaux sociaux, 2<sup>ème</sup> Edition Armand colin, paris, 2004.  
Dans revue de l'OFCE (n°76), page 189 , 2016.
- Alain Degenne, Michel Forcé, Op Cit, p 189, 216
- BOLY Vincent, « Ingénierie de l'innovation »édition Lavoisier, paris, 2004, page 29.
- BRUYAT C, (1993), Op. Cit, P53.
- DE LA FUENTE A. 2002. P9.
- Daval H, (2000, p 92) cité par Eric Michael La violette, « L'essaimage en PME : enjeux et modalités »,
- D. Hisrich R et PETERS M P, » entrepreneurship : Lancer, paris, 1991, p. 11.
- FAYOLLE. A et DEGEORGE. JM, « dynamique entrepreneuriat : le comportement de l'entrepreneur », de boeck, Bruxelles, 2012, p16.<sup>1</sup> BRUYAT C, (1993), Op. Cit, P53.
- FILION, L. J, « le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendance » revue internationale PME, vol. 10, N°02,1997, p.156.
- FAYOLLE Alain. « Introduction a l'entrepreneuriat ». DUNOD, Paris, 2005, P , 10.
- Journal officiel de la république algérienne n°77,15 décembre 2001, chapitre 2, article 4, page 5. JULIEN. 10 P.A et MARCHESNAY.M ? ; « l'entrepreneuriat », Économica, Paris, 1996, p. 11.
- Ibid. p 190.
- Ibidem.
- IBID.P10.
- GELINIER O, cité par, GINTING Rasmi, « Intégration de système d'aide à la décision multicritère et du système d'intelligence économique dans l'ère concurrentielle », thèse de Doctorat, Université de Droit et des Sciences d'Aix Marseille, 2000, page17.
- Gary S. Becker, human Capital :A Theoretical and empirical analysis, with special reference to education,1964,p4.
- CAPELLETTI.L .2010.P140

## Liste des bibliographies

---

- CANTILLON « essai sur la nature du commerce en générale »,ED.I.N.E.D., paris, 1997.P ,12.
- LEGER J.C. « le grand livre de l'entrepreneuriat » DUNOD 2013, p.7-8.
- Manuel de frascati, OCDE (1994), cité par , PERRIN Jacques, « concevoir l'innovation industrielle », édition CNRS , Paris, 2001, page 16.
- Manuel d'Oslo, « principe directeurs pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation », 3eme édition, OCDE, 2005, page 54.
- OCDE. (2001). « Du bien être des notions : le capital humain et social ».Pris : édition de l'ODCE.P 18.
- OCDE. (2001). « du bien être des notions : le capital humain et social ».Pris : édition de l'ODCE.P 1ç
- OCDE (1998), « l'investissement dans le capital humain : une comparaison internationale », Edition de l'ICDE, p16
- OCDE. (2001). « du bien être des notions : le capital humain et social ».Pris : édition de l'ODCE.P 18.
- Pour Bruyat (1993).
- PERRIN Jacques, op. cit, p 16.
- PERRIN J, op. cit, p 16.
- ROLLIN, J., & GRENER, J. (2011). Les fondements de la communauté entrepreneuriale entreprendre ici lotbinière. P 07.
- SCHUMPETER J. A., « théorie de l'évolution économique », Ed. Dalloz, Paris, 1938, p84 .
- Schumpeter J (1934), cité par N Doli Guillaume ASSIELLOU, « évaluation des processus d'innovation », thèse de doctorat, Nancy University, INPL , France, 2008, page 27.
- TOUNES A, « l'intention entrepreneurial ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et étudiants en DESS CAAE  
-« thèse de doctorant en science de gestion université de Rouen, 2003, p30
- VERSTRAETE T, 2000, op .cit. P.12
- VERSTREATE.T, « entrepreneuriat : modélisation du phénomène », revue de l'entrepreneuriat, vol 1, n°1,2001.
- VIGNOLLES, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories, regard croisé dur l'économie. PP37-38.
- VIGNOLLES, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories, regard croisé dur l'économie. PP37-38.

## Liste des bibliographies

---

-VIGNOLLES, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories, regard croisé sur l'économie 40.

### Mémoire et thèse

-Hani Slimane années 2010, « essai d'analyse de l'impact du capital humain sur l'entrepreneuriat : cas de TPE dans la wilaya de Bejaia »

-Thèse Du doctorat en sciences de gestion, université jean moulin Lyon 3, soutenue en 2005.  
Ramtani, saoudi années 2013 « dispersion du capital humain et croissance économique : étude empirique pour le cas de l'Algérie sur la période 1979\_2009. Mémoire de master en science économique, université de Bejaia,

### Sites d'internet

-<http://www.oecd.org>

### Article

- Une école du groupe IGS, « management finance, les solutions de financement pour lancer un projet», paris, p, 18

# Annexe

## Annexes

---

Thème : La réalité du capital humain l'entrepreneuriat cas de TPE du secteur industrie alimentaire dans la wilaya de Bejaia.

Ghilas Naima

LOUATI Lydia

Option : entrepreneuriale

### Questionnaire

Ce questionnaire a pour but de mettre en exergue la réalité du capital humain entrepreneurial dans la wilaya de Bejaia en traitant le cas de très petites entreprises de secteur industrie alimentaire.

Pour cela nous menons une étude sur le terrain permettant le recueil d'information sur le fonctionnement des entreprises en question (l'entrepreneuriat) et le capital humain de leurs entrepreneurs.

L'entrepreneuriat est considéré comme un facteur crucial dans la conduite de la croissance économique et la création d'emploi. Votre assistance représente une contribution importante à la lutte globale contre le chômage.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre aux questions suivantes aussi franchement que possible, nous avons fait une liste de questions qui se rapportent à l'entrepreneuriat et au capital humain. Veuillez cocher le casier de la réponse reflétant votre cas.

Merci pour votre temps et votre coopération.

## Annexes

---

### A- Identité de l'entrepreneur :

1. Sexe

.....

2. Age

.....

3. Date de création

.....

4. Statuts légale de l'entreprise

.....

5. secteur d'activité

.....

6. nombre de salarié

A la date de création de l'entreprise

.....

A la date actuelle

.....

7. La situation actuelle de l'entreprise : critique      moyenne      expansion

### B Le capital humain de l'entrepreneur :

#### A .Issue de la famille :

1. Père

Le niveau d'étude .....

Diplôme .....

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

.....

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

.....

2. Mère

Le niveau d'étude .....

Diplôme .....

.....

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

.....

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

3. Joker

## Annexes

---

Le niveau d'étude

.....  
.....

Diplôme

.....  
.....

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

.....

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

Merci pour votre temps et votre coopération.

B Issue de l'éducation formelle :

1. Niveau d'étude

.....  
.....

2. Diplôme

.....  
.....

3. Autre diplôme

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

C/ Issue d'expérience :

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

Domaine1

.....  
.....

Domaine2

.....  
.....

Domaine3.....

.....  
.....

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

Domaine1.....

.....

## Annexes

---

Domaine2.....

.....

Domaine3.....

.....

3. Le capital humain accumulé est provenu.

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

l'expérience.....%

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

.....

.....

.....

.....

Merci pour votre temps et votre coopération.

## Annexes

**Tableau N° 1** le capital humain des pères des entrepreneurs

Entrepreneur	Capital humain de père.									
	Niveau d'études.			Diplôme.	Expérience salariale.			Expérience entrepreneuriale.		
	F (1à4, 99)	M (5à9, 99)	B (+10 ans)		F (1à4, 99)	M (5à9, 99)	B + de 10 ans	F (1à4, 99)	M (5à9, 99)	B + de 10 ans
1	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
2	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
3	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
4	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
5	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
6	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
7	/	/	*	*	/	/	*	/	/	/
8	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
9	*	/	/	/	*	/	/	/	/	/
10	/	/	*	/	/	/	*	/	/	/
11	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
12	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
13	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
14	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
15	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
16	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
17	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
18	*	/	/	/	/	/	*	/	/	/
19	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
20	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
21	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/

## Annexes

---

22	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
23	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
24	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
25	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
26	/	*	/	/	/	*	/	/	/	/
27	*	/	/	/	/	/	*	/	/	/
28	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
29	*	/	/	/	/	/	*	/	/	/
30	*	/	/	/	/	/	*	/	/	/
31	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
32	/	*	/	*	/	/	*	/	/	/
33	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
34	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
35	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
36	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
37	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
38	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
39	/	/	/	*	/	/	*	*	/	/
40	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
41	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
42	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
43	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
44	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
45	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
46	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
47	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
48	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
49	/	/	*	*	/	/	*	/	/	/
50	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/

## Annexes

51	/	*	/	*	/	/	*	/	/	/
52	/	/	/	*	/	/	*	*	/	/
53	/	/	*	*	/	/	*	/	/	/
54	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
55	/	/	*	*	/	*	/	/	/	/
56	/	*	/	*	/	/	*	/	/	/
57	/	/	*	*	/	/	*	/	/	/
58	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
59	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
60	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
61	/	/	/	*	/	/	*	/	/	/
62	/	/	/	/	/	/	*	/	/	/
63	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
64	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
65	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
TOTAL	19	4	6	38	1	2	62	2	0	0

F : faible

, M : moyen

B : bon





## Annexes

---

52	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
53	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
54	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
55	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
56	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
57	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
58	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
59	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
60	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
61	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
62	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
63	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
64	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
65	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
TOTAL	0	3	0	0	1	0	1	0	0	1

## Annexes

**Tableau N°3** Le capital humain des jokers des entrepreneurs

L'entrepreneur	Le capital humain									
	Niveau d'étude			Diplôme	Expérience salariale			Expérience entrepreneurial		
	F	M	B		F (1à5) ans	M(5à10) ans	B +10 ans	F (1à5) ans	M (5à10) ans	B + 10 ans
1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
3	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
4	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
5	/	*	/	*	/	*	/	/	/	/
6	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
7	/	/	*	*	*	/	/	*	/	/
8	/	/	*	*	/	/	/	/	/	/
9	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
10	/	/	*	*	/	/	/	/	/	/
11	/	*	/	/	/	/	*	/	/	/
12	/	*	/	/	/	/	*	/	/	/
13	/	/	/	/	/	/	/	/	/	*
14	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
15	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
16	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
17	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
18	/	*	/	*	/	/	/	/	/	/
19	/	*	/	/	/	/	/	/	/	/
20	/	*	/	*	/	/	/	/	/	/
21	/	*	/	*	/	/	/	/	/	/
22	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
23	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/

## Annexes

24	/	/	*	*	/	/	*	/	/	/
25	/	*	/	/	/	*	/	/	/	/
26	/	/	*	*	*	/	/	*	/	/
27	/	*	/	/	/	/	/	/	/	/
28	/	*	/	*	/	/	/	/	/	/
29	/	*	/	*	/	*	/	/	*	/
30	/	/	*	*	/	/	*	/	/	/
31	/	*	/	/	/	/	*	/	/	/
32	/	/	*	*	/	/	/	/	/	/
33	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
34	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
35	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
36	/	*	/	/	/	/	/	/	/	/
37	/	*	/	/	/	/	/	/	/	/
38	/	*	/	*	/	/	*	/	/	/
39	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
40	/	/	*	*	/	*	/	/	/	/
41	/	*	/	*	/	*	/	/	/	/
42	/	*	/	*	/	*	/	/	/	/
43	/	*	/	/	/	*	/	/	/	/
44	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
45	/	*	/	/	/	/	/	/	/	/
46	/	/	*	*	/	/	/	/	/	/
47	/	*	/	/	/	*	/	/	/	/
48	/	*	/	*	/	/	*	/	/	/
49	/	*	/	*	/	/	*	/	*	/
50	/	/	*	*	/	/	/	/	/	/
51	/	/	*	*	/	/	*	/	/	/
52	*	/	/	*	/	/	*	/	/	/
53	/	*	/	/	/	*	/	/	/	/

## Annexes

---

54	/	/	*	*	/	*	/	/	/	/
55	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
56	/	*	/	*	/	/	*	/	*	/
57	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
58	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
59	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
60	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
61	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
62	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
63	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
64	/	*	/	*	*	/	/	/	/	/
65	/	/	*	*	*	/	/	/	/	/
TOTAL	1	38	20	42	19	10	11	2	3	1

## Annexes

Tableau 04 Le capital humain issu de l'éducation formelle

entrepreneur	Capital humain de l'éducation formelle				
	Niveau d'étude			Diplôme	Autre diplôme
	F (1à5) ans	M (5à10) ans	B (+10) ans		
1	/	*	/	*	/
2	/	*	/	*	/
3	/	*	/	*	/
4	/	*	/	*	/
5	/	*	/	*	/
6	/	*	/	*	*
7	/	/	*	*	/
8	/	*	/	/	/
9	/	*	/	*	/
10	/	/	*	*	/
11	/	*	/	/	/
12	/	*	/	/	/
13	/	*	/	/	/
14	/	*	/	/	/
15	/	*	/	*	/
16	/	*	/	*	*
17	/	*	/	*	/
18	/	*	/	*	/
19	/	*	/	*	/
20	/	*	/	*	/
21	/	*	/	*	/
22	/	*	/	*	/
23	/	*	/	*	/
24	/	*	/	*	/
25	/	*	/	*	/

## Annexes

26	/	/	*	*	*
27	/	*	/	*	*
28	/	*	/	*	*
29	/	*	/	*	*
30	/	*	/	*	/
31	/	*	/	*	/
32	/	*	/	*	/
33	/	*	/	*	/
34	/	*	/	*	*
35	/	*	/	*	/
36	/	*	/	*	/
37	/	*	/	*	*
38	/	*	/	*	/
39	/	*	/	/	/
40	/	*	/	*	/
41	/	*	/	*	/
42	/	*	/	*	/
43	/	*	/	*	/
44	/	*	/	*	/
45	/	*	/	*	*
46	/	*	/	*	/
47	*	/	/	/	/
48	/	*	/	*	/
49	/	/	*	*	*
50	/	*	/	/	/
51	/	*	/	*	/
52	/	*	/	*	/
53	/	/	*	*	/
54	/	*	/	*	/
55	/	/	*	*	/

## Annexes

---

56	/	*	/	*	*
57	/	*	/	*	*
58	/	*	/	/	/
59	/	*	/	*	/
60	/	*	/	*	*
61	/	*	/	*	*
62	/	*	/	*	*
63	/	/	*	*	*
64	/	*	/	*	*
65	/	/	*	*	*
TOTAL	1	54	8	52	18

## Annexes

**Le tableau N°5** Le capital humain issue de l'expérience

Entrepreneur	Capital humain issue de l'expérience						
	Expérience salariale			Expérience entrepreneuriale			Connaissance accumule
	F (1à4,99) ans	M (5à9,99) ans	B (+10) ans	F (1à4,99) ans	M (5à9,99) ans	B (+10) ans	
1	*	/	/	*	/	/	*
2	/	*	/	*	/	/	/
3	*	/	/	/	*	/	/
4	*	/	/	/	/	*	/
5	*	/	/	/	*	/	*
6	*	/	/	*	/	/	/
7	/	/	/	/	/	*	*
8	/	/	*	*	/	/	*
9	/	*	/	/	*	/	/
10	/	/	/	*	/	/	*
11	/	/	/	/	/	*	*
12	/	/	*	*	/	/	/
13	/	/	*	/	*	/	/
14	/	/	*	*	/	/	/
15	/	/	/	*	/	/	/
16	/	/	/	*	/	/	*
17	*	/	/	*	/	/	*
18	/	/	/	/	/	*	/
19	*	/	/	/	/	*	/
20	*	/	/	/	/	*	*
21	/	*	/	/	/	*	/
22	*	/	/	/	*	/	/
23	*	/	/	/	/	*	*

## Annexes

---

24	*	/	/	/	/	*	/
25	*	/	/	/	*	/	*
26	/	/	/	*	/	/	/
27	*	/	/	*	/	/	*
28	*	/	/	/	*	/	*
29	*	/	/	/	*	/	/
30	*	/	/	/	/	/	*
31	/	*	/	*	/	/	*
32	*	/	/	/	*	/	*
33	/	/	/	/	/	*	*
34	*	/	/	*	/	/	/
35	*	/	/	/	/	*	/
36	*	/	/	/	/	/	*
37	/	/	*	/	/	/	*
38	/	*	/	*	/	/	/
39	/	/	/	*	/	/	/
40	*	/	/	*	/	/	*
41	/	/	*	/	/	/	*
42	*	/	/	*	/	/	*
43	*	/	/	/	/	/	*
44	/	*	/	/	*	/	*
45	*	/	/	*	/	/	/
46	*	/	/	/	*	/	*
47	*	/	/	/	/	*	/
48	/	/	*	*	/	/	/
49	/	/	*	*	/	/	*
50	/	*	/	*	/	/	*
51	/	/	/	/	/	*	/
52	*	/	/	/	/	*	*

## Annexes

---

53	/	*	/	/	*	/	*
54	/	/	/	/	/	*	*
55	*	/	/	*	/	/	*
56	/	/	*	*	/	/	*
57	/	/	*	*	/	/	*
58	*	/	/	*	*	/	*
59	*	/	/	*	/	/	*
60	/	/	/	*	/	/	*
61	*	/	/	/	*	/	*
62	/	*	/	*	/	/	*
63	/	/	/	*	/	/	*
64	/	*	/	*	/	/	*
65	*	/	/	/	*	/	*
TOTAL	32	10	11	31	15	15	40

## Annexes

---

Le tableau N° 06 Le capital humain accumulé est provenu

Entrepreneur	La famille	L'éducation	L'expérience
01	20%	40%	40%
02	40%	30%	30%
03	80%	10%	10%
04	10%	30%	60%
05	50%	30%	20%
06	80%	00%	20%
07	30%	00%	70%
08	60%	00%	40%
09	00%	00%	100%
10	20%	30%	50%
11	50%	00%	50%
12	70%	00%	30%
13	00%	00%	100%
14	50%	00%	50%
15	30%	10%	60%
16	40%	50%	10%
17	05%	10%	85%
18	30%	50%	20%
19	10%	40%	50%
20	20%	10%	70%
21	60%	20%	20%
22	30%	30%	40%
23	20%	30%	50%
24	50%	30%	20%
25	20%	40%	40%
26	90%	05%	05%

## Annexes

---

27	30%	30%	40%
28	20%	20%	60%
29	40%	00%	60%
30	40%	20%	40%
31	20%	10%	70%
32	80%	10%	10%
33	80%	00%	20%
34	80%	10%	10%
35	70%	20%	10%
36	00%	20%	80%
37	00%	00%	100%
38	10%	80%	10%
39	00%	00%	100%
40	20%	40%	40%
41	40%	00%	60%
42	20%	30%	50%
43	60%	20%	20%
44	10%	20%	70%
45	50%	20%	30%
46	30%	20%	50%
47	80%	00%	20%
48	70%	15%	15%
49	10%	70%	20%
50	00%	00%	100%
51	60%	00%	40%
52	00%	00%	100%
53	60%	20%	20%
54	10%	10%	80%
55	00%	50%	50%
56	30%	20%	50%

## Annexes

---

57	40%	10%	50%
58	10%	10%	80%
59	20%	40%	40%
60	30%	20%	50%
61	40%	20%	40%
62	30%	20%	50%
63	40%	20%	40%
64	10%	10%	80%
65	30%	60%	10%
<b>TOTAL</b>	<b>33,77%</b>	<b>19,38%</b>	<b>46,32%</b>

# Résumé

Notre travail de recherche a pour vocation d'analyser le capital humain entrepreneurial dans la wilaya de bejaia en supposant la neutralisation de l'effet du capital humain au démarrage.

En fait, après avoir clarifié les concepts « entrepreneuriat et capital humain », il est apparu théoriquement qu'une relation forte existe entre ces deux concepts. Cela revient au fait que l'entrepreneuriat constitue une action de l'individu (entrepreneur) et le capital humain représente un capital incorporé supposant l'ensemble des connaissances acquise le long de la vie. Une étude de terrain s'impose pour vérifier la nature de cette relation. Autrement dit, une étude de terrain s'impose pour déterminer si l'augmentation en niveau du capital humain suppose une amélioration de l'action entrepreneuriale ou non. Il ressort de notre étude de terrain qui s'inscrit dans ce contexte que les trois niveaux du capital humain des entrepreneurs (niveau faible, moyenne et bonne) correspondent respectivement aux trois positions entrepreneuriales( position faible, moyenne et bonne), révélées dans ce domaine d'activité (secteur industrie alimentaire).

يهدف عملنا البحثي إلى تحليل رأس المال البشري لريادة الأعمال في ولاية بجاية بافتراض تحييد تأثير رأس المال البشري عند بدء التشغيل.

في الواقع ، بعد توضيح مفهومي "ريادة الأعمال ورأس المال البشري" ، ظهر نظرياً أن هناك علاقة قوية بين هذين المفهومين. يعود ذلك إلى حقيقة أن ريادة الأعمال هي عمل فردي (رائد أعمال) وأن رأس المال البشري يمثل رأس مال مدمجاً بافتراض جميع المعرفة المكتسبة طوال الحياة. هناك حاجة إلى دراسة ميدانية للتحقق من طبيعة هذه العلاقة. بمعنى آخر ، هناك حاجة إلى دراسة ميدانية لتحديد ما إذا كانت الزيادة في مستوى رأس المال البشري تعني تحسناً في عمل ريادة الأعمال أم لا. يتضح من دراستنا الميدانية التي تعد جزءاً من هذا السياق أن المستويات الثلاثة لرأس المال البشري لرواد الأعمال (المستوى المنخفض والمتوسط والجيد) تتوافق على التوالي مع المناصب الثلاثة لريادة الأعمال (المركز المنخفض والمتوسط والجيد) ، التي تم الكشف عنها في هذا المجال. النشاط (قطاع الصناعات الغذائية).

Our research work aims to analyze entrepreneurial human capital in the wilaya of Bejaia assuming the neutralization of the effect of human capital at startup.

In fact, after having clarified the concepts “entrepreneurship and human capital”, it appeared theoretically that a strong relationship exists between these two concepts. This comes down to the fact that entrepreneurship is an action of the individual (entrepreneur) and human capital

represents an incorporated capital assuming all the knowledge acquired throughout life. A field study is needed to verify the nature of this relationship. In other words, a field study is needed to determine whether the increase in the level of human capital implies an improvement in entrepreneurial action or not. It appears from our field study which is part of this context that the three levels of human capital of entrepreneurs (low, average and good level) correspond respectively to the three entrepreneurial positions (low, average and good position), revealed in this field. of activity (food industry sector).