

LA REPRISE D'ENTREPRISES PAR LEURS SALAIRES EN ALGERIE (PENDANT LA PERIODE DE LEUR DEMARRAGE) : LES CAUSES D'ECHEC OU DE SUCCES.

M^{me} Z. BOUTIFOUR Chargée de Cours à l'ENSET d'Oran.

Département de la formation continue, Ecole normale de l'Enseignement Secondaire Technique d'Oran (Es-Senia). BP 11523 ; El Mnaour, Oran, 3100 ; Algérie.

e-mail: zboutifour@yahoo.fr

Reçu le : 26/11/2006 Reçu sous forme révisée le : 02/04/2007 Acceptée le : 10/06/2007

Résumé :

Le but de cet article est d'identifier des pistes de réflexion sur les causes d'échec ou de succès de l'opération de reprise des entreprises par leurs salariés en Algérie. Une opération qui est utilisée dans le cadre de la privatisation par liquidation et qui a permis le renouvellement de 634 entreprises publiques en difficulté par la création de 1747 entreprises dénommées sociétés de salariés et le maintien de 27000 salariés repreneurs. En menant une enquête auprès des acteurs de l'opération de cession et au niveau de 38 sociétés de salariés implantées dans des grandes et des petites villes des Wilayates de Mascara, Mostaganem et Oran, on a enregistré que le taux de survie de ces sociétés en 2002 est de 55% et en 2005 il est descendu à 20%.

Mots clés : Reprise d'entreprise par ses salariés, privatisation par liquidation, société de salariés .causes d'échec, causes de succès, taux de survie.

Abstract :

This paper aims to identify new directions of reflection on the causes of failure and successes of the operation of employee buy out in Algeria. This operation, which is undertaken as part of the privatisation by sale process, allows the renewal of 634 public companies by the creation of 1747 other companies, named salaried workers companies, and also the preservation of 27000 salaried workers' jobs. After conducting a survey among the participants in this operation of sale as well as among the 38 salaried workers' companies based in small and big cities in the Wilayates of Mascara, Mostaganem, and Oran, I have observed that the rate of survival of these companies reached 55% in 2002, and that it came down to 20% in 2005.

Key words: employee buy out, privatisation by sale, salaried workers companies, causes of failure, causes of success, rate of survival.

1.INTRODUCTION:

Si un propriétaire d'une entreprise privée ou publique décide de vendre son entreprise tout en protégeant la culture et l'identité de l'entreprise à céder ou tout en sauvegardant l'emploi, une des solutions est la cession de l'entreprise aux salariés.

Au niveau international, plusieurs formules de reprise d'entreprise ont été envisagées : LMBO (Lever age Management Buy Out), MBO (Management Buy Out), EBO (Employée Buy Out), MBI (Management Buy In), SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production), ...etc. Ces formules désignent le rachat d'entreprise par les cadres dirigeants ou par les employés à l'aide des effets de levier qui vont leur permettre de limiter le montant nécessaire pour la reprise.

En Algérie la reprise d'entreprise par les salariés est utilisée dans le cadre de la privatisation des entreprises publiques avec l'expression : Cession

d'actifs au profit des travailleurs. En effet, l'ordonnance 97.12 modifiant et complétant l'ordonnance 95.22 relative à la privatisation des entreprises publiques algériennes a transposé en Algérie le mécanisme du RES en l'adoptant toutefois à nos contraintes économiques et nos habitudes des affaires.

La reprise d'actifs par les salariés constitue la première opération de privatisation déclenchée sur le terrain en Algérie. Les objectifs déclarés de cette opération sont le désengagement de l'Etat des entreprises défaillantes (un fardeau) et le maintien de l'emploi. En revanche, les salariés sont intéressés par la reprise soit parce qu'ils n'ont pas d'autres possibilités d'emploi soit parce qu'ils veulent tenter leur chance dans une nouvelle expérience d'entrepreneuriat.

Dans cette perspective, une question centrale mérite d'être étudiée : Les salariés acquéreurs sont-ils capables de gérer les sociétés créées à l'occasion de

buy out ? En d'autres termes, l'expérience acquise dans l'ex-entreprise publique et le droit de propriété donneront-ils des résultats pertinents ?

Cette question nous amène à poser les questions suivantes :

Pour les salariés, le succès apparaît être un défi, mais avoir l'expérience et le droit de propriété sont-ils les seuls facteurs de la réussite d'une reprise d'entreprise ?

Quel est le profil des salariés repreneurs et celui des sociétés créées par ces derniers ?

Comment définir la réussite dans le contexte où les salariés créent leur société ?

Pour répondre à ces différentes questions, on va d'abord aborder un panorama général du mécanisme de reprise d'entreprise par les salariés ensuite on va présenter une étude pratique de la reprise d'actifs de l'entreprise dissoute, par les salariés en Algérie.

2- PANORAMA GENERAL DU MECANISME DE REPRISE D'ENTREPRISE PAR LES SALARIES

Pour comprendre ce phénomène on va répondre aux questions concernant les enjeux, les techniques et les expériences du RES.

2-1 Les enjeux du RES :

La dévolution d'une entreprise à ses salariés est une décision financière majeure que prennent les salariés repreneurs. Il ne s'agit pas cependant d'une décision unilatérale puisqu'une volonté formelle de reprise doit s'affirmer de la part des salariés-repreneurs et leurs partenaires.

➤ On transmet une entreprise aux salariés pour 4 raisons :

- Le retrait d'un propriétaire d'une entreprise familiale.
- La restructuration de l'activité. (Cession des activités qui n'entrent plus dans les axes stratégiques de l'entreprise).
- La restructuration du capital d'une entreprise cotée en bourse.
- La privatisation des entreprises publiques.

➤ Le cédant transmet l'entreprise dans le but de :

- Sauvegarder la culture et l'identité de l'entreprise à céder. Assurer la fidélité des directeurs.

- Empêcher la prise de pouvoir par des investisseurs indésirables.

- Limiter les répercussions sociales de la privatisation.

➤ En acquérant l'entreprise, l'opération affecte :

- La répartition préexistante des droits de propriété ;
- Les relations avec les tiers ;
- La surface financière de l'entreprise ;
- La qualité des décisions.

➤ Pour réaliser et réussir une opération de RES, il faut :

- Respecter une méthodologie de reprise extrêmement précise et,
- Remplir plusieurs conditions de fond. (humaines, économiques et financières)

2-2 Les techniques du RES : Généralement

➤ La reprise peut concerner :

- Toute l'entreprise ou une partie de l'actif ;
- Tout l'actif ou des parts sociales ou des actions (reprise par prise de contrôle) ;
- Une entreprise rentable ou une entreprise en difficulté ;
- L'ensemble des salariés (EBO) ou seulement les cadres dirigeants (MBO) ;
- Les cadres dirigeants de l'entreprise (MBO) et/ou les cadres de l'extérieur (MBI), (BIMBO).

➤ Le montage financier de l'opération peut être fait :

- A l'aide d'effet de levier financier ou sans effet de levier ;
- Avec la création d'un ou de plusieurs holdings de reprise ou, sans création d'une société holding.

2-3- Les expériences du RES :

En étudiant les expériences des pays anglo-saxons, de la France, des pays de l'Europe Centrale et de l'Est et des pays du Maghreb, on constate que dans les pays développés, l'opération concerne des entreprises rentables de grandes ou de moyennes tailles, reprises par les cadres dirigeants au moyen d'un crédit dont le remboursement est assuré par la rentabilité future de l'affaire.

Par contre, dans les pays sous- développés l'opération est utilisée dans le cadre de la privatisation. Elle concerne des entreprises en difficulté, de toutes les tailles et reprises par l'ensemble des salariés sans effet de levier. Et c'est le cas de l'Algérie.

En Algérie, cette opération consiste à mettre en place un holding public de cession afin de permettre - aux salariés l'acquisition totale ou partielle des actifs de l'entreprise dissoute pour donner naissance à une nouvelle société (SARL, SPA) dénommée "société de salariés". Les travailleurs acquéreurs bénéficieraient d'une vente de gré à gré avec des facilités de paiement étalées sur 20 ans, d'un rabattement de 15% sur le montant de la vente et d'un taux d'intérêt de 06% qui doit être payé dès la sixième année de la création.

Conformément à la décision prise par le Conseil national des participations de l'Etat (CNPE), le patrimoine des centaines d'entreprises publiques locales ou économiques dissoutes était cédé aux travailleurs. Les entreprises publiques locales qui ont lourdement greffé le Trésor Public, ont fait l'objet d'un assainissement financier qui a permis la dissolution de 696 EPL et le maintien d'environ 624 EPL qui sont passées à l'autonomie. Ces dernières sont devenues des entreprises publiques locales autonomes, c'est-à-dire des EPE sous tutelle des cinq (05) holdings régionaux. Après quelques mois, certaines EPE ont été rejugées non viables par les holdings d'affectation. Alors, elles étaient dissoutes par résolution de l'assemblée générale extraordinaire et elles étaient cédées à leur personnel sous forme d'activités autonomes.

En 1997, le nombre d'entreprises publiques locales a peu varié, autour de 1324. Cependant, jusqu'à la fin de l'année 2000 plus de la moitié des entreprises est renouvelée par la création de 1747 sociétés de salariés. Les entreprises publiques locales non autonomes sont les premières concernées par ce mouvement, ensuite l'opération a touché les entreprises publiques économiques jugées non viables. Le nombre de reprises est important dans le bâtiment, les travaux publics et l'hydraulique (BTPH) et la production mais reste moins important dans le commerce et les services.

Le nombre des cessions d'actifs au profit des travailleurs par holding d'affectation, au niveau national s'établit comme suit :

Tableau n°1 : Nombre des sociétés de salariés par holding d'affectation, au niveau national.

Holdings	Nbr des entreprises dissoutes	Nbr de sociétés de salariés créées fin 1999
SUD OUEST	70	178
OUEST	112	252
EST	165	384
SUD EST	108	233
CENTRE	166	359
Holdings régionaux	621	1406
RMC	07	178
AGROMAN	03	58
Chimie- Pharmacie- Services	02	100
MECANIQUE – HEELIT	01	05
Holdings sectoriels	13	341
Total	634	1747

Source : Holding régional de l'Ouest.

Les effectifs des 634 entreprises publiques dissoutes représentent cent mille (100.000) travailleurs dont 27.000 ont été intéressés par la reprise des activités de leur entreprise dissoute en créant ainsi 1747 sociétés de salariés. Le taux de participation des salariés dans ce processus est de 27% et le taux de création des sociétés de salariés est de 275% presque trois entreprises (03), c'est-à-dire la dissolution d'une entreprise employant en moyenne 158 salariés a permis la création de presque trois nouvelles sociétés employant en moyenne 15 salariés.

3- ETUDE PRATIQUE DE LA REPRISE D'ACTIFS DE L'ENTREPRISE DISSOUTE, PAR LES SALARIES EN ALGERIE.

3-1 Méthodologie de l'étude pratique :

Afin de présenter les différentes caractéristiques de cette opération, on a procédé à une enquête auprès des acteurs de l'opération de cession et auprès d'un échantillon de 38 sociétés de salariés implantées dans les wilayas de Mascara, Mostaganem et Oran.

Pour le choix des sociétés, objet de l'enquête, on a utilisé la méthode des quotas. Ce choix était dicté par deux critères : le titre de propriété et le secteur d'activité. Sur 76 sociétés de salariés implantées dans les wilayas de Mascara, Mostaganem et Oran, l'échantillon est composé de 38 entreprises.

Tableau n°2 : Composition de l'échantillon

	Sociétés possédant le titre de propriété (sociétés issues d'ex-EPL non autonomes) ¹	Sociétés ne possédant pas le titre de propriété (Sociétés issues d'ex-EPE)	Total
Commerce	03	04	07
Services	03	03	06
BTPH	10	03	13
Production	06	06	12
Total	22	16	38

En outre, le travail sur le terrain s'est appuyé sur l'élaboration de 2 questionnaires, l'un destiné aux salariés dirigeants et l'autre visant les salariés repreneurs non dirigeants. Et pour examiner la clarté et la lisibilité des deux questionnaires, on a d'abord procédé à une pré-enquête avant l'enquête définitive. Ainsi, l'enquête a été menée en milieu urbain et rural, soit dans des grandes et moyennes villes ou dans des villages.

3-2 Les résultats :

3-2-1 Le rôle des acteurs de l'opération de cession :

Avant la création de sociétés par les salariés, trois principaux acteurs ont été censés céder les actifs aux salariés, à savoir : le holding public, le liquidateur et les évaluateurs. Néanmoins, en examinant le rôle de chaque acteur, plusieurs remarques ont été enregistrées à l'encontre de ces derniers.

- Dès le démarrage de cette opération, les motivations de la reprise paraissent insatisfaisantes ;
- Sensibilisation insuffisante des salariés repreneurs ;
- Un double travail en distribuant les lots économiques ;
- Désignation du notaire par le holding a contribué à aggraver les relations entre le holding et les repreneurs.
- Une liquidation lente veut dire : des charges incontestables à supporter, des équipements en détérioration, une motivation contrainte, ...etc.
- Dans presque toutes les sociétés enquêtées, l'évaluation a dépassé 6 mois.

¹ En menant l'enquête, on a trouvé que la majorité de des entreprises issues d'ex EPL non autonomes ne possèdent pas le titre de propriété.

- Certains biens ont été surévalués et d'autres ont été sous-évalués : Certains évaluateurs ont mentionné dans leur rapport que le coût d'investissement du neuf était obtenu soit auprès d'entreprises oeuvrant actuellement sur le marché soit par assimilation avec un matériel ayant les mêmes caractéristiques alors qu'ils n'ont utilisé dans plusieurs cas que la valeur d'achat du bien cédé. Dans certains cas, en utilisant le coefficient de pondération, ils ont obtenu un prix de cession plus élevé que le prix du neuf.²

3-2-2 Profil des sociétés créées par les salariés :

La compréhension de la phase de démarrage d'une telle entreprise implique la prise en considération de cinq variables : Le repreneur, l'activité, l'organisation, les ressources financières et l'environnement.

➤ En ce qui concerne le profil des salariés repreneurs : les repreneurs avaient une longue expérience mais ils étaient mal préparés, voire non préparés.

➤ En ce qui concerne l'activité reprise : l'activité reprise était sous utilisée faute de moyens financiers.

➤ En ce qui concerne l'organisation des sociétés de salariés, le facteur critique à maîtriser est le manque de culture de l'actionnariat des salariés repreneurs.

➤ En ce qui concerne les ressources financières, Faute du registre de commerce,³ aucune des sociétés n'a bénéficié d'un crédit bancaire. Néanmoins les sociétés ont pu acquérir plusieurs ressources originales qui restent insuffisantes.

➤ En ce qui concerne l'environnement, la majorité des entreprises ont perdu les clients et les fournisseurs de l'ex-entreprise mère dissoute et elles rencontrent une forte concurrence et de multiples problèmes juridiques, fiscaux, financiers, culturels, ...etc.

3-2-3 Les facteurs de survie des sociétés de salariés pendant leur période de démarrage (1999-2002) :

Parler de survie d'une entreprise créée par les salariés, nous amène naturellement à parler tout d'abord de l'opération de cession d'actif au profit

² Cette remarque ne concerne pas les bâtiments et les terrains

³ Faute du titre de propriété, les entreprises n'ont pas pu acquérir le registre de commerce. Presque la majorité des sociétés n'avaient que des récépissés.

des salariés, ensuite du développement des sociétés de salariés.

A-Les caractéristiques de l'opération de cession d'actifs au profit des salariés

La réussite d'une reprise d'entreprise par les salariés est une savante alchimie, dont plusieurs facteurs se combinent : les caractéristiques de l'entreprise ciblée (à reprendre), la qualité du processus de cession d'actif au profit des salariés (désignation des actifs, fixation du prix, les conditions d'attribution, les modalités de paiement), le montage de la reprise adopté, l'environnement de l'entreprise, la qualité de la préparation des repreneurs et des projets, la qualité de la mise en œuvre, la Formation des consultants formateurs.

a- Qualité des entreprises ciblées : Elles sont des entreprises en difficulté : des petites, moyennes et grandes entreprises ; ces entreprises appartiennent principalement aux secteurs de la production (l'industrie), du BTPH, de commerce et des services. La majorité du matériel de production acquis était totalement amorti. Ces entreprises exercent des activités qui nécessitent un important besoin en fonds de roulement.

b- Qualité du processus de cession d'actifs au profit des salariés : Des actifs cédés sans la vérification de leur patrimoine et avec des prix de cession fixés sans aucune négociation.

c. La qualité du montage adopté

- Le montage juridique : Création d'un holding de cession au lieu d'un holding de reprise.
- Montage financier réduit : Le capital social moyen des sociétés est d'environ 2.208.000 DA, dont les salariés repreneurs ne peuvent bénéficier que de 20 % pour lancer l'activité. Ce montant n'a même pas couvert (1/4) un quart des besoins du démarrage. Les 80 % du capital social doivent être mis dans un fonds commun de placement qui à ce jour n'existe pas car aucun décret n'est venu préciser le mode de leur fonctionnement et de leur gestion. En outre, l'effet de levier financier est trop important car la part des fonds propres par rapport au prix de cession en moyenne est de 17,7.

d. L'environnement : Environnement économique et financier contraignant et Environnement fiscal désavantageux

e. Qualité de la préparation des repreneurs et des projets :

Dans le cas algérien, les salariés repreneurs n'ont eu aucune formation. Comme il s'est avéré qu'aucun des repreneurs n'a préparé un plan de reprise du fait des raisons suivantes :

- D'après les salariés repreneurs, leur expérience dans l'entreprise dissoute leur suffit pour se lancer facilement dans des nouvelles sociétés sans la préparation de celui-ci (plan de reprise) ;
- En analysant le processus de cession, on pense que c'est le processus lui-même qui ne les a pas poussés à réfléchir là dessus car d'abord, les salariés repreneurs ont eu un délai de 3 mois pour se décider à exercer ou non leur droit de préemption sans qu'ils sachent même pas quelle est la proportion de l'entreprise qu'ils vont acquérir. « Comment réfléchir donc à préparer un plan de reprise alors que pendant ces trois mois les futurs acquéreurs ne savent même pas ce qu'ils vont acquérir ? » Ainsi, après la signature de leur engagement, le holding a promis aux futurs acquéreurs qu'ils acquerront leur entreprise dans un délai maximal d'un mois. Cependant ils ont attendu en moyenne 10 mois de suspense pour créer à la fin une société sans un acte de vente et sans une immatriculation au registre de commerce. « Donc comment demande-t-on à des personnes qui ne sont pas rassurées sur la reprise de préparer un plan de reprise ? »
- Théoriquement pour préparer un plan de reprise, il faut :

- Dégager l'horizon sur plusieurs années.
- Etablir des comptes prévisionnels.
- Construire un plan de financement.
- Obtenir l'accord des banquiers.
- Confirmer la cohérence entre l'entreprise étudiée et le projet des repreneurs.

Cependant, sur la base de ces critères, plusieurs questions se posent :

- Les salariés repreneurs sont-ils capables d'élaborer un plan de reprise ?
- S'ils sont capables de l'élaborer, les banques algériennes acceptent-elles d'octroyer des prêts à des porteurs de projets sans aucune autre garantie ?
- S'ils ne sont pas capables, ont-ils les moyens financiers pour consulter des bureaux d'études ?

f. Qualité de la Formation des consultants formateurs :

Dans le cadre d'une reprise d'entreprise par les salariés, la formation couvre plusieurs champs et doit répondre aux besoins des cédants en phase amont pour les préparer à la cession et aux besoins des repreneurs notamment en matière de sensibilisation à la reprise d'entreprise. Donc la nécessité de former des consultants en faveur des cédants et des repreneurs est essentielle. Ils ont besoin d'un expert-comptable comme un accompagnateur des entreprises dans leur projet de cession ou de reprise, sur les différents aspects : financier, fiscal, social et juridique les mieux adaptés à la cession de l'entreprise et à la pérennité de l'emploi et ils ont aussi besoin d'un avocat. Néanmoins dans le cas algérien, seuls les notaires et les experts-comptables (liquidateurs ou évaluateurs) désignés par le holding étaient au courant de cette opération (pour liquider les entreprises).

B. Les caractéristiques des sociétés créées par les salariés pendant la période de démarrage :

A. Le taux de survie est de 55% : Pendant au moins les trois premières années de l'activité, 55% des sociétés créées à l'occasion de la privatisation au profit des travailleurs sont toujours en activité (en survie) dont :

a. Les caractéristiques des sociétés vendues :

Sur la base de quelques données collectées pendant l'enquête, ces sociétés présentent les caractéristiques suivantes :

- La majorité des sociétés vendues sont issues d'ex-EPL non autonomes,
- La majorité des sociétés vendues appartiennent au secteur du BTPH,
- Quatre-vingt-deux pour cent (82%) des sociétés qui sont vendues à des privés sont fermées et 18% ont redémarré à nouveau,
- En attendant les solutions aux problèmes rencontrés ou en prévoyant des conclusions de la revente, tous les repreneurs des sociétés vendues ont attendu au moins une année pour vendre leurs entreprises.
- Presque la moitié des sociétés vendues sont de très petites entreprises et les autres sont des petites entreprises.
- Presque 60% des sociétés vendues sont celles qui avaient au départ un capital social moins d'un million de dinars algériens, en d'autres termes elles sont les sociétés qui ont démarré avec un fonds de roulement de moins de 200 mille dinars algériens.

En résumé, il semble que le secteur d'activité, le capital social de départ et l'ex-entreprise mère dissoute présentent une forte influence.

b. Les caractéristiques des sociétés de salariés en activités :

Les sociétés de salariés (en activité) sont classables en trois catégories suivantes :

- **Catégorie 1** : Des sociétés bénéficiaires ;
- **Catégorie 2** : Des sociétés en état d'amélioration. Elles sont des sociétés déficitaires dont le déficit diminue d'une année à l'autre ;
- **Catégorie 3** : Des sociétés en détérioration ; elles sont des sociétés déficitaires dont le déficit augmente d'une année à l'autre.

Donc la moitié des sociétés sont en amélioration, 29% sont bénéficiaires et 19% sont en détérioration.

C. Les facteurs déterminants de la survie des sociétés de salariés :

Pour identifier les facteurs déterminants susceptibles de nous éclairer sur l'échec ou la survie des sociétés enquêtées, nous avons essayé d'utiliser le test de khi-deux mais tant que le tableau de données contenait dans plusieurs cas des observations de moins de 5, nous n'avons pas pu l'utiliser. Cependant nous sommes basés sur les résultats de l'analyse par les pourcentages des caractéristiques des sociétés en activité, celles des sociétés vendues et sur les résultats du calcul de taux de survie ce qui nous a permis de parvenir aux résultats suivants :

- Les entreprises qui ont réussi, sont celles :
 - qui activent dans les secteurs des services et de la production,
 - qui sont issues d'ex-EPE mères dissoutes,
 - qui ont pris des immeubles par location,
 - qui ont pu envisager des ressources financières exceptionnelles,
 - qui ne travaillent pas avec des soumissions,
 - et que leurs salariés ont la volonté de continuer malgré les problèmes.
- Les entreprises qui semblent avoir échoué, sont celles :
 - qui activent dans les secteurs du BTPH et du commerce,
 - qui n'ont pas pu envisager des ressources financières suffisantes pour l'exploitation,
 - qui n'ont pas pu dépasser les problèmes de communication,

- qui sont dirigées par plusieurs personnes,
- qui ont repris trop d'équipements vétustes,
- pour lesquelles les salariés avaient d'autres solutions de rechange, et que leurs dirigeants avaient une formation professionnelle éphémère.

3-2-4 Proposition d'une définition de la réussite :

Dans le contexte où les salariés créent leur entreprise, la réussite est la capacité des sociétés de salariés à rester en activité, tout en rémunérant le personnel, en payant les administrations fiscales et parafiscales et en réalisant des résultats en amélioration.

4. CONCLUSION :

En résumé, l'expérience des salariés repreneurs dans l'ex-entreprise mère dissoute leur a permis d'acquérir le métier mais le manque crucial de moyens financiers dû à l'absence du titre de propriété, a limité la mission et la crédibilité des entreprises créées auprès de leur environnement et a généré beaucoup de problèmes dans l'organisation et il peut même mettre en cause la faisabilité de l'opération.

Il est donc essentiel de souligner que le facteur principal qui influence la probabilité de cesser l'activité a trait aux moyens financiers disponibles lors du démarrage. Les holdings (supprimés depuis la fin de 2001 et remplacés par les SGP –sociétés de gestion des participations-) devaient avoir un rôle essentiel de médiation avec le milieu bancaire et avec les collectivités locales pour permettre le financement et le lancement de l'activité. Mais dans la pratique, le rôle des holdings et des liquidateurs était de se désengager des actifs des entreprises dissoutes quel que soit leur état et quels que soient les repreneurs.

En outre, les évolutions récentes de la situation des sociétés enquêtées montrent bien que ces dernières vont être vendues si les pouvoirs publics ne leur accordent pas les moyens financiers nécessaires (au moins pour l'exploitation), et si les repreneurs ne tentent pas de remédier à toutes les faiblesses enregistrées à leur niveau, c'est-à-dire à relever le défi.

Enfin, il faut bien montrer qu'en essayant de répondre à la question centrale concernant l'influence du droit de propriété sur la rentabilité de l'entreprise, nous nous sommes pas arrivés à des réponses tangibles, parce que les salariés repreneurs

n'ont pas pu avoir le titre de propriété. Cependant elle constitue une problématique susceptible d'être vérifiée par le recours à une analyse comparative entre les sociétés de salariés et les autres sociétés nouvellement créées par des tiers.⁴

Remerciements :

Nous tenons à remercier Mr A. Miraoui Professeur à 'Université d'Oran pour son soutien.

Bibliographie :

Les ouvrages

- A. Delfosse, Holdings et reprise d'entreprise - LBO, LMBO - Rachat pour les cadres, éd. d'Organisation 1988.
- Sicard Claude. : L'audit de stratégie, édition Dunod, 1997.
- G. Charreau : « La théorie positive de l'agence : une synthèse de la littérature » in de nouvelles théories pour gérer l'entreprise, Economica 1987.
- J F. Daigne, Joly Xavier : Reprendre une entreprise saine, édition d'Organisation, 1996.
- J F. Daigne, Ré-ingénierie et reprise d'entreprise, édition Economica, 1995.
- J. Bertrandon : Acquisition d'entreprise à crédit, LMBO, MBO, RES, édition Delmas, 1994.
- P. Altman : Reprendre une entreprise en difficulté, édition Organisation, 1997.
- Philippe Desbrières : Participation financière. Stock option et RES, édition d'organisation, 1991.

Les revues :

- J M. Callias : « Création d'entreprise et création d'emplois », Revue Problèmes Economiques n° 2135, juillet 1999, pp 10-14.
- Saporta. Bertrand : « La création d'entreprises : enjeux et perspectives », Revue française de gestion, n°50, novembre-décembre 1994, pp74-86.
- W. Andreff : « Privatisation et gouvernement d'entreprise dans les économies en transition », Revue Economie internationale n°77, premier trimestre 1999 pp 97-130.

⁴ La période comprise entre 2002-2005 fait l'objet d'une étude détaillée et approfondie dans le cadre de ma thèse de doctorat