

COLLOQUE AMIENS 2003

"Privatisations et Economie Publique en Algérie : Bonnes et Mauvaises questions – Quelles réponses ? "

Lyazid **KICHOU**, MCF, CRIISEA

Christian **PALLOIX**, PR, CRIISEA

Le processus de privatisation engagé officiellement en 1995 reste inscrit dans une inertie particulière. L'objet de cet article n'est pas tant d'analyser les raisons de ces inerties¹ que de discuter quelques questions auxquelles le processus des privatisations risque de ne pas trouver de réponse dans l'hypothèse où une nouvelle dynamique viendrait à s'enclencher.

Trois questions nous paraissent avoir été passées sous silence : celle relative aux compétences (en termes d'encadrement, de management, et d'exécution) présentes dans les entreprises publiques sujettes à privatisation, celle relative à l'état des actifs tangibles de ces entreprises, et celle relative à l'accès à des moyens de financement des actifs.

- La première question, tout en interpellant les capacités existantes d'encadrement et de management, soulève l'enjeu de la préservation de l'emploi et du coût social de la privatisation mais pose également le problème de la mise à niveau des compétences pour faire face aux nouvelles exigences des normes de rentabilité qu'exigerait un repreneur potentiel pour faire face aux sanctions du marché.
- La seconde question renvoie à l'attractivité des firmes industrielles soumises à la privatisation et à la mise à niveau des actifs. L'obsolescence des actifs et des dispositifs organisationnels n'est pas un fait nouveau. Mais leur mise à niveau doit vraisemblablement faire partie des considérations internes des cabinets d'audits chargés d'évaluer les entreprises publiques.
- La troisième est relative à la capacité organisationnelle et institutionnelle du système bancaire à accompagner efficacement le processus des privatisations. Indépendamment de la faiblesse relative de l'épargne en Algérie, et de la position méfiante de la population vis-à-vis d'un processus dont ils maîtrisent mal les tenants et les aboutissants, la restructuration du secteur bancaire et financier constitue un détour quasi-indispensable à la réussite du processus.

Ces trois questions conduisent à revenir sur une question initiale : la privatisation est-elle une bonne question ?

¹ Ce travail a été entrepris par ailleurs : voir L. Kichou 2001, 2003 et L. Kichou & C. Palloix, 2001, 2002, 2003.

Les deux premières questions sont menées à l'aune d'une analyse empirique menée en 2000² sur un échantillon de 97 entreprises publiques éligibles à la privatisation. Dans un premier temps, cette analyse permet de montrer les problèmes posés par la structure des effectifs. Il apparaît une double *bi-polarisation* des effectifs : la première bi-polarisation tient à une répartition catégorielle différenciée, avec d'un côté des entreprises qui souffrent d'un déficit d'encadrement et qui sont à dominante « Exécution » et de l'autre des entreprises à dominante « Cadres » et « Maîtrise ». La seconde bi-polarisation est contractuelle avec d'un côté des entreprises publiques à dominante « Contractuels » et de l'autre des entreprises à dominante « Permanents³ ».

Dans un deuxième temps, l'examen des agrégats de 107 entreprises publiques sélectionnées par le MPCR en 2000 comme étant les plus rentables révèle des caractéristiques assez critiques (Etat des équipements « vétuste » « moyen », taux d'usure)

Ce papier progresse en trois parties. Dans une première partie, une analyse des données (ACP et CHA⁴) permet de dresser une typologie des entreprises publiques et de mettre en avant les problèmes posés. Nous questionnerons alors les capacités respectives des entreprises publiques et du système externe de formation professionnelle à engager des programmes de mise à niveau, programmes qui constituent de véritables enjeux pour le processus de privatisation.

Dans une seconde partie, en partant de l'examen d'agrégats de 107 entreprises publiques, nous mettons en évidence d'une part les contraintes posées par l'état des actifs tangibles, et d'autre part les enjeux de leur mise à niveau.

La troisième partie revient sur la question du secteur bancaire et sur sa capacité institutionnelle et organisationnelle à accompagner le processus de privatisation.

² Enquête menée par L.Kichou lors d'un séjour de 3 mois à l'I.S.E. d'Oran

³ Si cette dénomination peut être rapproché du contrat à durée indéterminée, elle reste marquée par une particularité institutionnelle spécifique au modèle algérien (Kichou 2001).

⁴ Analyse en Composantes Principales et Classification Hiérarchique Ascendante.

1. LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DANS LES EPE ET PRIVATISATION : QUELLES CONTRAINTES ?

Dans une problématique de privatisation, si la question de la préservation de l'emploi constitue un élément déterminant, celle de sa qualification l'est tout autant. Les compétences et les savoir-faire des salariés de l'entreprise à privatiser constituent des éléments clés dans la prise de décision pour un repreneur éventuel. Ces compétences concernent tant les niveaux « Exécution » et « Maîtrise » que celui de l'encadrement.

Sur la base d'une contrainte budgétaire lâche et en écho aux objectifs qui leur étaient assignés les entreprises publiques ont investi énormément en formation professionnelle sur la période 1965-1985. Le choc pétrolier de 1986 et la chute des investissements qui s'en est suivie se sont traduits par une démission progressive des entreprises publiques de leur fonction de formateurs. Quant à la place du service public de formation professionnelle comme palliatif à cette démission des entreprises publiques, le Conseil National Économique et Social dresse un diagnostic très réservé. Il est ainsi noté que « *le service public de formation professionnelle caractérisé par de nombreux dysfonctionnements, un taux de déperdition, un rendement interne et une efficacité externe médiocres, un encadrement technique et pédagogique manquant de qualification et de professionnalisation, devra donc relever plusieurs défis : réussir sa mutation interne, consolider son double ancrage dans le système éducatif et le système productif.* » [CNES, 1999a, p. 232]. Ce constat n'est pas sans interpeller très fortement le processus de privatisation : au problème de la qualification professionnelle dans les entreprises publiques vient se greffer celui du recrutement sur le marché du travail.

1.1. L'échantillon et la Méthodologie utilisée

L'analyse a porté sur un échantillon de 97 entreprises publiques économiques :

Tableau 1 : Caractéristiques de l'Échantillon

Holding	Entreprise Publique Économique		(1)/(2)	Effectif		(3)/(4)
	Echantillon (1)	Total (2)		Echantillon (3)	Total (4)	
SIDERURGIE-METALLURGIE	15	15	100%	35478	35478	100%
MINES	7	7	100%	11953	11953	100%
RGT H et RGT-P	23	50	46%	47574	63767	75%
AGRO-BASE	9	9	100%	36462	36462	100%
AGRO-DIV	3	22	14%	2147	37876	6%
ELECTRIQUE-ELECTRONIQUE	27	27	100%	21237	21237	100%
CHIMIE	13	13	100%	24610	24610	100%
TOTAL	97	143	68%	179461	231383	78%

A l'échelle nationale, la représentativité de l'échantillon est renforcée par les indications suivantes :

Les 97 EPE représentent

- **30 %** des EPE nationales (hors le holding manufactures qui compte 111 EPE et qui ne représente que 4 % du chiffre d'affaires total).
- **67 %** du chiffre d'affaires des 427 EPE nationales. L'échantillon concentre les entreprises ayant la plus grande contribution à la valeur ajoutée de l'industrie nationale.
- **43 %** de l'effectif total des EPE.

Les données recueillies concernent, d'une part, le nombre de salariés qui ont un statut « permanent » et ceux ayant un statut « contractuel » et, d'autre part, la ventilation de ces deux types de contrats en trois catégories : « Exécution », « Maîtrise » et « Cadre ». Ces informations constituent les 6 variables continues actives⁵.

⁵ D'autre part chaque EPE étant rattachée à un holding public, il a été déclarée une variable nominale illustrative à 8 modalités (voir le tableau A en annexe).

Au final, nous disposons d'une matrice de 97 individus et de 7 variables (6 continues et une illustrative). Les variables et les individus ont subi deux traitements préalables. Au sujet des variables continues, afin de réduire l'effet « taille » dû à l'hétérogénéité des effectifs par EPE, nous avons choisi de travailler sur la structure de l'emploi par entreprise. Nous avons alors divisé l'élément de chaque ligne par le total de celle-ci. Si nous n'avions pas fait cette relativisation par l'effectif total, les variables auraient été situées du même côté d'un axe factoriel et nous aurions perdu de l'information⁶. Afin d'augmenter la représentativité de l'échantillon, nous avons également pondéré chaque individu (EPE) par son effectif.

Nous avons procédé⁷ d'une part à une Analyse en Composantes Principales (ACP) dans un hyperespace optimisé, et d'autre part, à une Classification Hiérarchique Ascendante (CHA) afin de mettre en place une typologie des structures d'emploi. Cette typologie repose sur une partition en 5 classes des entreprises publiques. Chaque classe peut être ensuite caractérisée par les variables continues ou nominales.

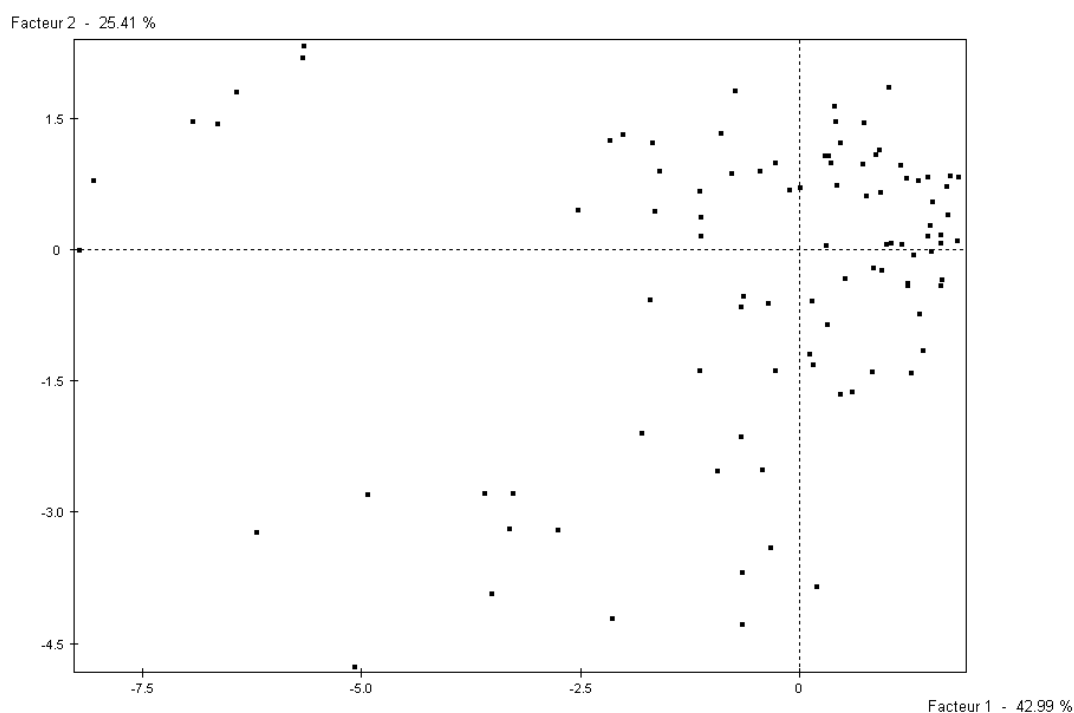
1.2. Les principaux résultats obtenus par l'ACP et la CHA

Les premiers résultats obtenus par l'ACP permettent d'observer que les deux premiers facteurs fournissent plus de 68 % de l'inertie totale du nuage. C'est donc sur ces deux premiers axes factoriels que va porter le reste de l'analyse. Le tableau 3 en annexe résume les contributions de chacune des variables dans la construction de l'axe. La lecture du tableau B et du graphique 1 fait ressortir une nette séparation entre les trois catégories de qualification et le type de contrat. Le premier axe oppose nettement les salariés « Permanents » aux salariés « Contractuels ». Le second axe met en évidence une nette opposition entre la catégorie « Exécution » et les catégories « Maîtrise » et « Cadre ». Ce qui témoigne d'une forte bipolarisation du salariat dans les 97 EPE étudiées.

⁶ Deux méthodes sont possibles afin de réduire l'effet taille. Soit on lit les informations sur le plan formé par les axes 2 et 3, soit on utilise la méthode de pondération.

⁷ Le logiciel utilisé est SPAD.N[®] 4.2. développé par le Cisia.

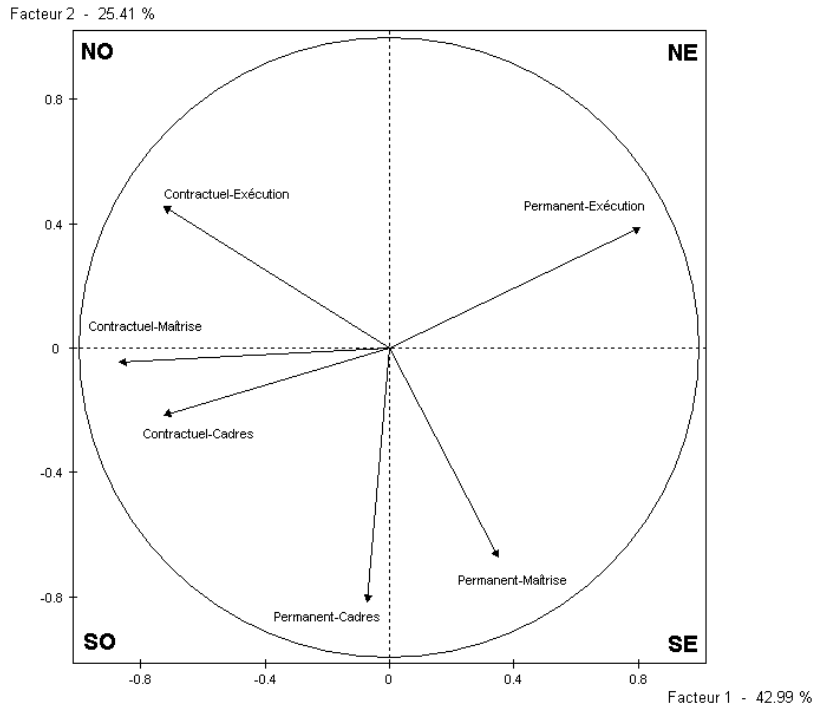
Graphique 1: Nuage des EPE sur les axes 1 et 2



Le cercle des corrélations représenté dans le graphique 2 nous fournit deux types d'informations. Premièrement, il nous permet de visualiser les contributions de chacune des variables continues à la définition des axes. Deuxièmement, il nous donne une image de la liaison des variables entre elles. On observe ainsi que les variables actives sont soit très faiblement soit négativement corrélées entre elles⁸. Cela témoigne d'une bonne caractérisation des EPE par une variable (ou au plus deux) nominale active. La première conclusion que l'on peut tirer de l'observation de ce graphique est relative à des structures d'emplois et de contrats très nettement séparés.

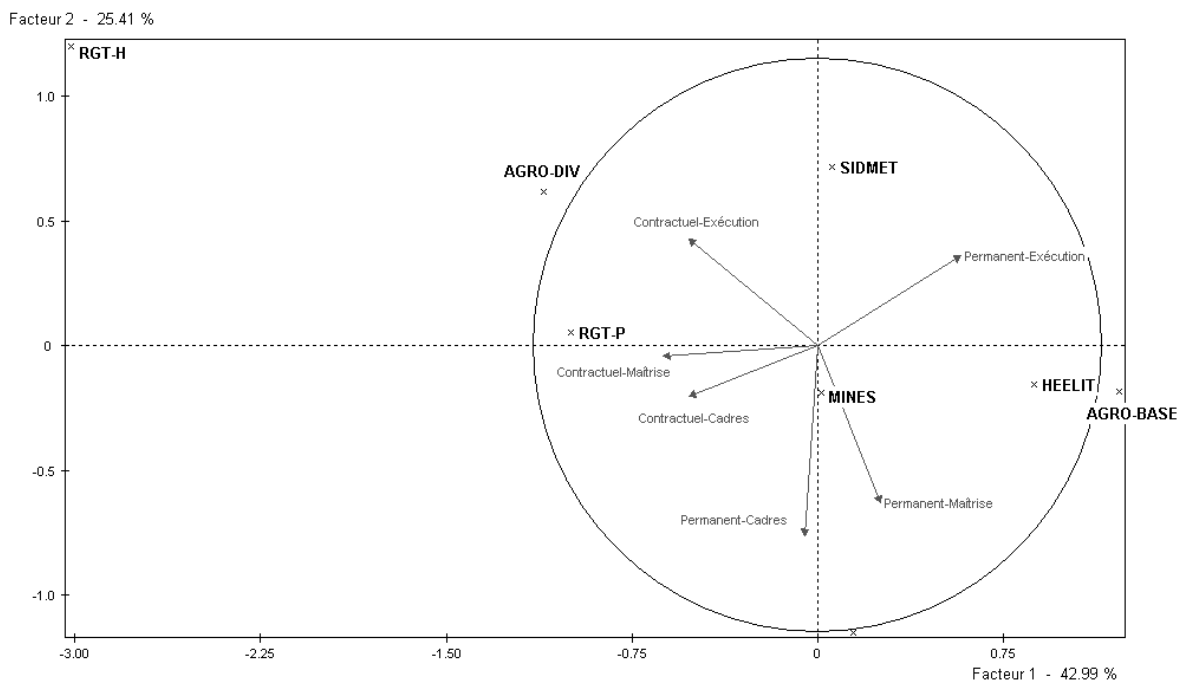
⁸ On trouvera en annexe 4 la matrice des corrélations (tableau B).

Graphique 2: Représentation des structures d'emploi sur les 2 premiers axes



Par ailleurs, en représentant simultanément les variables continues et les modalités de la variable illustrative, il est nous est possible de caractériser par type de holding les deux premiers facteurs (Graphique 3).

Graphique 3: Structure de l'emploi et Holding



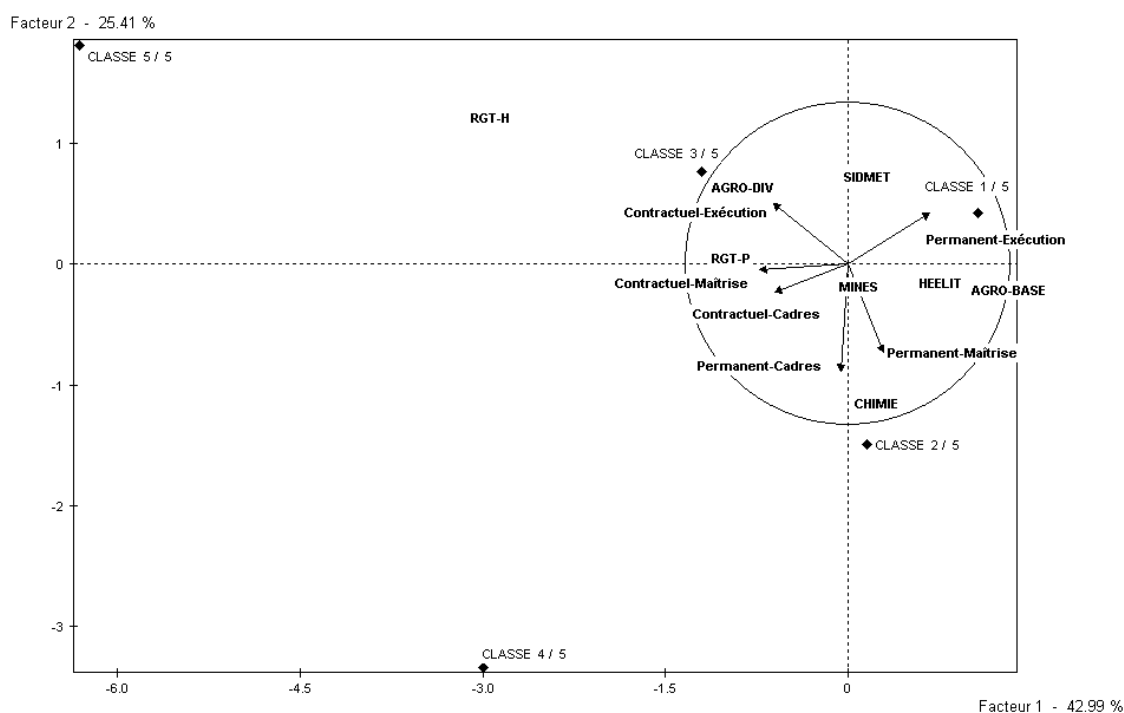
L'examen de ce graphique permet de lire les modalités de la variable nominale. On observe ainsi que les entreprises qui sont proches de l'axe 1 sont issues des holdings HEELIT, AGROBASE, RGT-P et RGT-H, tandis que celles qui sont proches de l'axe 2 sont issues des holdings SIDMET, AGRODIV et MINES.

La superposition (graphique 4) des trois premiers graphiques permet d'avoir une représentation simultanée des EPE, des variables continues et de la variable illustrative. Il montre que des regroupements, plus précis, en classes d'EPE, peuvent être faits. Ces classes seront alors caractérisées par les variables continues et la variable illustrative. Ces regroupements sont fait sur la base d'une Classification Hiérarchique Ascendante.

La CHA effectuée sur les données nous amène à faire un choix entre 3 partitions différentes. Une partition en 3, 5 et 6 classes qui expliquent respectivement 44%, 66% et 72 % de l'inertie totale du nuage⁹. Nous choisissons la partition en 5 classes, car, d'une part, elle explique 22 % de plus de l'inertie que la partition en 3 classes et, d'autre part, la partition en 6 classes, en n'améliorant celle en 5 classes que de 6 % conduit à masquer certaines structures.

⁹ Le tableau C en annexe fournit les inerties intra et inter classes de la partition en 5 classes. Pour faire simple, plus l'inertie intra-classe est faible et plus l'inertie interclasse est élevée, meilleure sera la partition

Graphique 5: Représentation des 5 classes, des variables continues et des holdings



La classe 1 est décrite par la variable continue « Permanent-Exécution ». Ce qui signifie que les EPE de cette classe (44 % des EPE de l'échantillon) présentent une moyenne pour cette variable nettement supérieure à la moyenne de la variable pour l'ensemble des EPE. Par ailleurs, les EPE appartenant à cette classe sont en majorité issues des holdings SIDMET, HEELIT et AGRO-BASE. En d'autres termes, les EPE de ces holdings présentent une structure du salariat marquée par un sous-encadrement relatif.

La seconde classe à l'opposé de la première est caractérisée par une sur-représentation des EPE présentant un taux d'encadrement nettement supérieur à la moyenne générale. Les holdings principaux auxquels sont affiliés ces EPE sont CHIMIE, AGROBASE et MINES. De plus les salariés correspondants sont des permanents.

La troisième classe est caractérisée par la nature du contrat indépendamment de la catégorie. Les EPE de cette classe sont dominées par des salariés ayant un statut de contractuel. Les entreprises de cette classe appartiennent principalement au holding RGT.

Les EPE de la quatrième classe sont caractérisées comme la classe 2 par une sur-représentation de la catégorie Cadre et Maîtrise mais avec une variante

« Contractuel ». Ces EPE appartiennent pour la plupart aux holdings CHIMIE et HEELIT.

La cinquième classe est caractérisée par des EPE dont le personnel est à dominante contractuelle avec néanmoins une surreprésentation relative de la catégorie « Cadre » et « Maîtrise ». Ces EPE appartiennent dans la totalité au holding RGT.

1.3. Synthèse des résultats de l'analyse et les enjeux liés à la structure d'emploi.

Le tableau suivant résume les principales caractéristiques des classes :

Tableau 2 : Catégorie, Type de contrats et holding par classe

	CATEGORIE DOMINANTE	CONTRAT DOMINANT	VALEUR TEST	HOLDING	EFFECTIF
CLASSE 1	Exécution	PERMANENT	362.99	SIDMET HEELIT AGROBASE	44%
CLASSE 2	Maîtrise	PERMANENT	284.74	CHIMIE MINES AGRO-BASE	20%
	Cadres	PERMANENT	158.12		
CLASSE 3	Exécution	CONTRACTUEL	302.13	RGT	16%
	Maîtrise	CONTRACTUEL	80.48		
	Cadres	PERMANENT	16.76		
CLASSE 4	Cadres	PERMANENT	245.85	CHIMIE- HEELIT	12%
	Cadres	CONTRACTUEL	232.69		
	Maîtrise	CONTRACTUEL	139.91		
CLASSE 5	Maîtrise	CONTRACTUEL	288.68	RGT	8%
	Cadres	CONTRACTUEL	204.55		
	Exécution	CONTRACTUEL	163.85		

Les deux premières classes, en opposant, d'une part les EPE à dominante Exécution et d'autre part les EPE à dominante « Cadre » et « Maîtrise » confirment l'hypothèse mise en place par l'ACP, à savoir une première bipolarisation du salariat dans les EPE relevant du secteur industriel. D'autre part une deuxième bipolarisation est mise en évidence par l'opposition entre les classes 3, 4 et 5 (qui totalisent 36 % des EPE de l'échantillon) et les classes 1 et 2 en terme de types de contrats. La nature contractuelle n'est pas seulement imputable à une nature saisonnière ou

discontinue de l'activité, mais aussi à la politique de « *dépermanisation* » mise en œuvre par les holdings publics. Cette structure du salariat témoigne, d'une part, d'une carence manifeste du personnel d'encadrement dans les EPE et soulève, d'autre part, la question des compétences et des qualifications dans une problématique de privatisation.

Les autorités politiques ont mis en place des mesures incitatives en faveur d'investisseurs potentiels si ces derniers venaient à s'engager à préserver l'emploi de l'entreprise. Le problème posé vis-à-vis du processus de privatisation est double. Si un repreneur s'intéresse à des entreprises présentant une dominante Exécution, il devra faire face à une carence en termes d'encadrement. Soit il acquiert des entreprises dotées d'un personnel à dominante « Cadre » et « Maîtrise » et se pose le problème inverse, c'est-à-dire celui du personnel d'exécution. Une fois l'entreprise entre les mains d'un repreneur externe, ce dernier peut décider, pour des raisons de flexibilité, de transformer les emplois permanents en emplois contractuels et dans ce cas il peut être confronté à des conflits internes très importants. Car procéder ainsi revient à remettre en cause un acquis social fondamental : le droit au travail. C'est à ce niveau que la dynamique syndicale et politique est très importante. Cette dynamique peut avoir plusieurs effets.

On peut imaginer, d'un côté, que l'emploi soit conservé et, de l'autre, que les qualifications professionnelles soient mises à niveau. Ceci permettrait de réduire la pression sociale en évitant d'augmenter le nombre déjà très important de chômeurs et contenter ainsi les syndicats et les hommes politiques, car cela leur fournirait à terme des arguments électoralistes. Mais cette hypothèse suppose dans le même temps que certains avantages (prise en charge par l'état de la formation des effectifs conservés, exonérations fiscales, etc.) soient consentis par l'Etat. Cela suppose à son tour que l'Etat dispose d'une part de recettes budgétaires additionnelles et, d'autre part, que le système public et privé de formation professionnelle soit en mesure de prendre en charge les efforts de formation nécessaires. Au sujet de ce dernier point, la lecture du rapport du CNES (1999) met en évidence, d'une part, qu'il n'est absolument pas évident que le marché du travail soit en mesure de fournir une main d'œuvre qui soit en adéquation avec les besoins des entreprises et d'autre part, que la faiblesse actuelle du système de formation publique autorise, à court terme,

une position pessimiste quant à sa capacité à répondre aux nouvelles exigences des entreprises.

De plus, on peut supposer que l'Etat n'a ni les moyens, ni la volonté de fournir des efforts budgétaires. La dynamique syndicale peut alors être tout à fait décisive dans le processus de privatisation. Mais dans l'hypothèse forte où le problème du salariat et des compétences venait à être solutionné, se pose également la question des dettes et des créances des entreprises publiques à privatiser, ainsi que l'état de l'équipement de ces entreprises.

2. LA QUESTION DES ACTIFS TANGIBLES

2.1. Obsolescence et attractivité des actifs

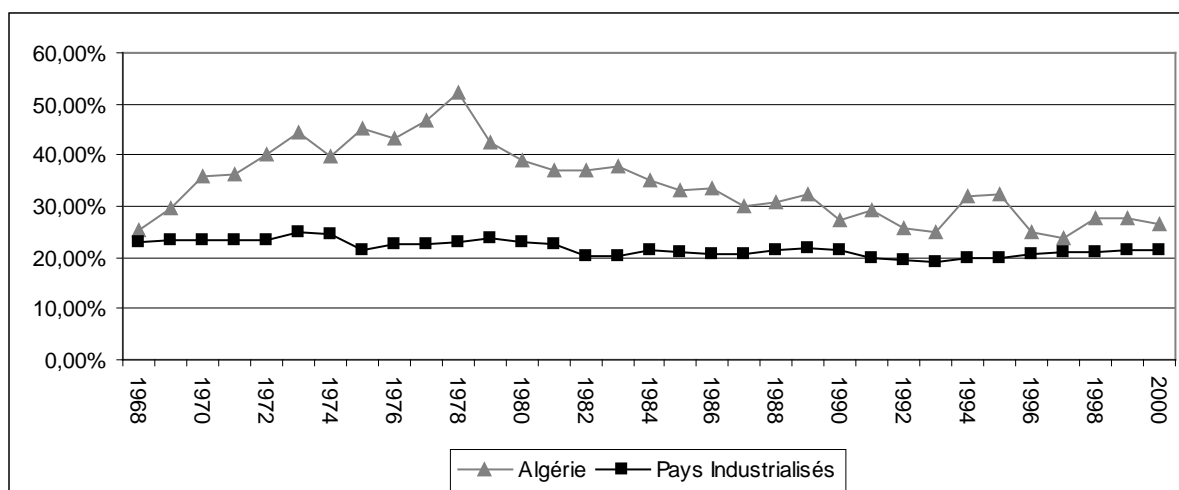
L'ancien Ministre de la Participation et de la Coordination des Réformes, H. Temmar, avait préparé une première liste de 104 entreprises censées être attractives, en raison des marchés sur lesquels elles se positionnent. Nous avons retiré de l'échantillon la société Air-Algérie qui était principalement destinée à une augmentation de capital et dont l'effectif biaise l'ensemble. Ces 103 entreprises représentaient en 1999, 50 % du chiffre d'affaire total des EPE nationales, 25 % de la Valeur ajoutée et 17 % de l'effectif. Ce qui veut dire qu'une bonne partie de la richesse créée par le secteur industriel¹⁰ est le résultat d'un petit nombre d'EPE qui ne représentent que 17 % de l'effectif total. Quel est alors la place des 320 autres EPE et des 350 000 salariés restants dans le processus de privatisation ?

Par ailleurs, ces 103 entreprises créatrices de la plus grande partie de la richesse de l'industrie, hors hydrocarbures, présentent des équipements industriels obsolètes. On ainsi relevé que 58 % des entreprises sélectionnées présentent un équipement « Vétuste » ou « Avancé » et 24 % des entreprises ont un équipement «Moyen » et seulement 18 % ont un équipement qualifié de « Neuf ». Les ratios endettement/Fonds Propres dépassent pour un tiers d'entre elles les 50 %, les frais financiers supportés par ces entreprises représentent 18 % de leur chiffre d'affaires.

¹⁰ Hors hydrocarbures.

Il convient de rappeler le trait net ralentissement du taux de FBCF sur la période 1986-2003 qui contraste avec le taux antérieur, d'autant plus que la « bisectionnalisation » - au sens où nous l'avons défini par ailleurs¹¹ - a continué de jouer en faveur du secteur A (hydrocarbures) et au détriment des actifs du secteur B qui ont faiblement bénéficié de la formation de nouveaux actifs. La FBCF de type B, sur cette période, assure pour partie seulement une fonction de renouvellement, et ne couvre pas les fonctions classiques d'accroissement des capacités, de productivité, d'innovations, de sécurité, d'environnement.

Evolution du taux de FBCF en Algérie



2.2. La question de la Mise à niveau des actifs

Ce constat sur la situation actuelle des actifs tangibles pose le problème de la mise à niveau des usines et de l'évaluation qui en est faite par les cabinets d'audit internationaux pour le compte de repreneurs potentiels (privés algériens, groupes multinationaux étrangers).

Les groupes multinationaux déploient de plus en plus des méthodes de *benchmarking*, c'est-à-dire des systèmes d'informations remontant, dans une activité donnée, des usines comparables les plus efficaces (produits identiques,

¹¹ Cf. LKichou & C.Palloix (2003), *Une lecture de l'économie algérienne à l'aune de l'institutionnalisme ?*, Colloque d'Amiens

technologies proches, organisations similaires,) et qui sont synthétisées dans le « benchmark », cette méthode étant également déclinée sur les services. Le « benchmark » du groupe le plus performant est bien souvent copié, repris par les autres groupes relevant d'une même activité. Il en découle une « image », pour l'activité considérée, de l'usine « idéale » et la « plus performante » qui est déclinée partout dans le monde, mettant en concurrence les usines entre elles par rapport aux cibles à atteindre.

Les cabinets d'audit n'interviennent pas seulement sur l'évaluation en soi de la valeur comptable nette des actifs (tangibles, intangibles) offerts à privatisations compte tenu des indicateurs comptables traditionnels (EBIT, capacité d'autofinancement, endettement/fonds propres, ...) avec les *goodwill* (ou *badwill* !) éventuels, mais ils s'intéressent aussi à **l'état réel** des actifs :

- état des lieux technique des usines (niveau d'automatisation des process et des lignes, taux de rendement opérationnel compte tenu des pannes /changements/nettoyage/entretien, des pertes matières, des coûts contrôlables, etc.
- état des lieux en ressources humaines (pyramide des âges, niveaux de qualification, compétences, capacités d'innovations, ...)
- état des lieux en « organisations » (lourdeurs éventuelles des structures, structures communicantes ou non, flexibilité, réactivité, avec les configurations nouvelles d'organisation du travail sur les process et lignes : 5 S, SMED, TPM).

Ces cabinets d'audit visent à mettre en exergue le « best in class » (structures types, benchmark, cibles à atteindre, ...) et à en déduire les modifications organisationnelles et institutionnelles à apporter, avec une évaluation du « reengineering » des usines (investissements nouveaux requis notamment).

La privatisation est un saut dans « l'économie de marché », c'est-à-dire dans les contraintes rudes et violentes de l'économie capitaliste.

Dès lors plusieurs stratégies sont possibles :

- lancer un processus de mise à niveau avant privatisation sur des **noyaux durs successifs** d'entreprises publiques - ce qui requiert une temporalité - pour assurer l'attractivité des actifs « en économie de marché », ce qui passe et par l'affectation de moyens financiers et techniques pour la privatisation et par des « coûts sociaux », cette stratégie permettant de définir également des « noyaux durs » d'entreprises publiques à restructurer mais qui échapperaient à la privatisation, avec une conduite sociale des « changements institutionnels et organisationnels » ;
- laisser la restructuration « des entreprises » à privatiser à l'initiative des « repreneurs », ce qui serait la pire des solutions et « au niveau social » et au niveau économique.

3. LA QUESTION DU SECTEUR BANCAIRE ALGERIEN ET DE LA MONNAIE DE CREDIT POUR LA CONDUITE DU PROCESSUS DE PRIVATISATION

La monnaie de crédit (Hilferding [1910])¹² est le point de départ, la condition de la formation et de l'élargissement des actifs du capitalisme : pas de monnaie de crédit, pas d'actifs tangibles et intangibles.

Or, le système bancaire et financier algérien offre une double particularité jusqu'à nos jours :

- l'appropriation pour partie (en ce qui concerne la monnaie de crédit quant financement de l'exploitation des entreprises¹³) du pouvoir monétaire par les entreprises publiques, ce qui rend les banques frileuses et dépourvues relativement de moyens quant au financement des actifs tangibles,
- la faiblesse du réseau bancaire.

¹² Cf. également J.A.Schumpeter (Lakomski 2001)

¹³ Cf. L.Kichou & C.Palloix (20003)

1. La faiblesse du réseau bancaire

Le réseau bancaire affiche 1.120 guichets en 2000, ce qui ne concourt guère à l'utilisation de la monnaie scripturale des banques, le comportement des agents se tournant vers la monnaie fiduciaire.

Le Réseau bancaire à fin 2002

	1996	1997	1998	1999	2000
Bank of Algeria	49	49	49	49	49
Bank El Baraka	5	5	5	5	5
Banque de l'Agriculture et du Développement Rural	303	305	307	305	305
Banque de Développement Local	168	168	164	170	152
Banque Extérieure d'Algérie	73	74	74	74	74
Banque Nationale d'Algérie	162	183	187	181	182
Crédit Populaire d'Algérie	121	133	134	135	119
Caisse Nationale d'Epargne et de Prévoyance	174	174	180	185	185
Union Bank	1	1	1	1	1
Ei-Khalifa Bank	0	0	5	5	24
Mouna Bank	0	0	1	1	1
Société de Refinancement Hypothécaire	0	0	1	1	1
Banque Commerciale et Industrielle d'Algérie	0	0	1	1	12
Citibank	0	0	1	1	1
Compagnie Algérienne de Banque	0	0	0	1	4
Arab Banking Corporation	0	0	0	1	1
Société Générale	0	0	0	1	1
Natexis El Amana Bank	0	0	0	0	1
Algerian International Bank	0	0	0	0	1
Al Rayan Algerian Bank	0	0	0	0	1
Total	1,056	1,092	1,110	1,117	1,120

Source : IMF, 2001, Autorités algériennes

3.2. Une intermédiation bancaire restreinte et une intermédiation de marché quasi inexistante

Il revient au SMF en général d'assurer, par l'intermédiation bancaire, le financement de l'économie en recourant à la monnaie de crédit. En Europe aujourd'hui, on assiste à une relative désintermédiation bancaire (l'effacement relatif des banques dans le financement des entreprises), ce qui serait compensé par la montée de l'intermédiation dite de marché (financement boursier). De fait pas d'intermédiation dite de marché sans la main des banques dans ce processus, mais c'est une autre histoire !

Le SMF algérien a de grosses difficultés pour conduire l'intermédiation bancaire, en raison de sa finalité originelle d'assurer le plus souvent le financement de l'activité d'exploitation (déficitaires) des entreprises publiques, avec un important endettement de celles-ci dont les créances détenues par les banques ne permettent guère de générer des moyens financiers additionnels. Il revient et il est revenu à l'Etat algérien de financer la formation et le développement des actifs des EPE, faute de ressources de capacité d'autofinancement des EPE et faute de ressources monétaires des banques.

La capacité de la place boursière d'Alger de jouer un rôle dans l'intermédiation de marché apparaît quasi nulle.

Dès lors, comment conduire le processus des privatisations faute d'une intermédiation adéquate

- tant vis-à-vis d'une mise à niveau préalable des actifs
- tant en faveur d'opérateurs internes quelles que soient les fortunes personnelles accumulées,
- tant pour la mise à niveau et les développements requis par un re-engineering nécessaire ?

Indépendamment des processus inertiels frappant le processus de privatisations quant aux règles du jeu et aux joueurs, la privatisation - faute d'accès aux moyens financiers internes - ne pourrait se jouer qu'en faveur d'opérateurs extérieurs, ce qui renforce encore davantage les inerties premières.

4. LA PRIVATISATION EST-ELLE UNE BONNE QUESTION ?

Face à l'atonie actuelle des EPE, la privatisation apparaît comme la possibilité mythique de conduire un processus de changement institutionnel et organisationnel. Sur le fond, cette privatisation se bloque sur les rigidités issues des EPE. Aussi, faute de réponses, la privatisation conduit à une nouvelle question, la question préalable d'une conduite du changement institutionnel et organisationnel des EPE avant toute chose peut-être.

Conclusion : quelles réponses aux questions posées ?

1. Sur la mise à niveau des compétences, il semble que la redynamisation du système de formation externe constitue une issue possible

Bibliographie

Annexes

Tableau A: Variables continues actives et nominales illustratives

Variable Continue		Variable Nominale illustrative	
	LIBELLE	HOLDING	IDENTIFICATEUR
1	Permanent-Cadres	SIDERURGIE-METALLURGIE	SIDMET
2	Permanent - Maîtrise	MINES	MINES
3	Permanent - Exécution	REALISATION GRANDS TRAVAUX - services pétroliers et énergétiques	RGT-P
4	Contractuel-Cadres	REALISATION GRANDS TRAVAUX - Hydrolique	RGT-H
5	Contractuel - Maîtrise	AGRO-ALIMENTAIRES DE BASE	AGRO-BASE
6	Contractuel - Exécution	AGRO-ALIMENTAIRES DIVERS	AGRO-DIV
7		ELECTRIOUE-ELECTRONIQUE	HEELIT
8		CHIMIE-PHARMACIE	CHIMIE

Tableau B: Coordonnées et corrélations entre variables et facteurs

<i>VARIABLES</i>	COORDONNEES SUR LES AXES					CORRELATIONS VARIABLE-FACTEUR				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Permanent-Cadres	-0.07	-0.82	-0.30	0.49	-0.01	-0.07	-0.82	-0.30	0.49	-0.01
Permanent -Maîtrise	0.35	-0.67	0.55	-0.35	0.01	0.35	-0.67	0.55	-0.35	0.01
Permanent -Exécution	0.80	0.39	-0.44	-0.11	0.03	0.80	0.39	-0.44	-0.11	0.03
Contractuel-Cadres	-0.72	-0.22	-0.42	-0.38	-0.33	-0.72	-0.22	-0.42	-0.38	-0.33
Contractuel -Maîtrise	-0.87	-0.05	-0.16	-0.17	0.43	-0.87	-0.05	-0.16	-0.17	0.43
Contractuel -Exécution	-0.72	0.46	0.43	0.25	-0.15	-0.72	0.46	0.43	0.25	-0.15

Tableau C: Inertie Intra et Inter classe de la partition en 5 classes

	INERTIES	EFFECTIFS
Inter-classes	3,9727	
Intra-classe		
CLASSE 1 / 5	0,6157	43
CLASSE 2 / 5	0,5029	19
CLASSE 3 / 5	0,4136	16
CLASSE 4 / 5	0,3535	12
CLASSE 5 / 5	0,1416	7