

Université Abderrahmane Mira De Bejaia

Faculté des sciences économiques, de gestion et commerciales

Département des sciences de gestion



Mémoire fin de cycle

En vue de l'obtention d'un master en sciences de gestion

Option : Entrepreneuriat

Thème :

**Le rôle de la formation entrepreneuriale
universitaire dans la motivation a la
création d'entreprise**

Réalisé par :

Chabane Anis

Chabou Billal

Encadré par :

Mme. Timeridjine

Eps. Bouhaloua M.

Année universitaire 2019/2020

Remerciements

En tout premier lieu, on remercie le bon dieu et tout puissant, de nous avoir donné la force pour survivre, ainsi que l'audace pour dépasser toutes les difficultés.

Notre plus grande gratitude va à notre encadreur Madame Timeridjine, pour sa disponibilité permanente, la confiance qu'elle nous a accordée, et ses précieux conseils qui nous ont menés à bien finir ce travail.

Nos remerciements s'adressent à tous nos enseignants de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales pour leurs encouragements.

Nous remercions également, les membres du jury qui ont accepté d'évaluer ce modeste travail.

Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à nos familles qui ont su nous encourager et donner la force de continuer tout au long de notre cursus scolaire.

Dédicace

Je dédie ce Modeste travail :

à mes très chers parents

à mon frère

à MA SOEUR

à MON Binôme

à TOUS Mes AMIS, Chacun SON NOM

**à TOUS ceux QUI m'ont Encouragé à Réaliser ce
TRAVAIL.**

BILIAL

DEDIACES

Je dédie ce modeste travail :

à Mes très chères parents, qui tout au long de ma vie scolaire n'ont épargné aucun effort pour subvenir à mes besoins matériels et émotionnels, qui ont su m'encourager et me gronder quand il le fallait.

À mon frère cadet Iles, avec l'espoir de l'influencer à aller de l'avant dans ses études. à ma petite sœur dina.

Enfin, à mon binôme, à mes amis et à tous ceux qui m'ont aidé dans la réalisation de ce travail.

ANIS

Table des matières

Introduction Générale.....	1
Chapitre 01 : Cadre théorique de l'entrepreneuriat	
Section 01 : Cadre conceptuel et théorique de l'entrepreneuriat.....	5
1- Histoire de l'entrepreneuriat	6
2- Définition et paradigmes de l'entrepreneuriat	7
3- Les formes de l'entrepreneuriat	14
4- Les étapes du processus entrepreneurial	16
5- L'entrepreneuriat et la croissance économique.....	17
Section 2 : Concepts de base de la théorie de l'entrepreneur.	18
1- La définition de l'entrepreneur	19
2- Caractéristiques de l'entrepreneur	20
3- Typologie de l'entrepreneur.....	23
4- Les facteurs clefs de motivation de l'entrepreneur	25
5- L'entrepreneuriat en Algérie.....	27
Section3 : Création de l'entreprise acte essentiel dans l'entrepreneuriat	29
1- Création de l'entreprise	29
2- Les types de créations	31
3- Le processus de la création d'entreprise	32
Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale.....	
Section 01 : Notions générales relatives à la formation	42
1- Les définitions de la formation	42
2- Types de formations.....	43
3- Enjeux de la formation.....	47
4- Les objectifs de la formation.....	48
5- Le besoin de formation	49
6- Evolution de la formation en Algérie	50
Section 02 : Notions relatives à la formation entrepreneuriale	50
1- Définitions relatives à la formation entrepreneuriale.....	51
2- Type de formation entrepreneuriale.....	52
3- L'intention, phase centrale de processus entrepreneurial	54
4- L'impact de la formation entrepreneuriale sur l'intention à entreprendre ..	60
5- La formation entrepreneuriale au sein de l'université de Bejaia	62
Conclusion Générale	67
Bibliographie.....	70

Introduction

Générale

Peu importe les projets que nous sommes appelés à réaliser au cours de notre vie, qu'ils soient de nature scolaire, sportive, artistique ou professionnelle, ceux-ci exigent la volonté d'entreprendre et de réaliser ses rêves.

Pourquoi développer l'esprit d'entreprendre ? Certains répondront : pour des raisons purement économiques, dite entrepreneuriat. D'autres diront : « *Éduquer à l'entrepreneuriat, c'est faire référence à des valeurs telles que la confiance en soi, l'initiative, la créativité, l'esprit d'équipe, l'estime de soi, la passion, la réalisation de soi, la volonté et la motivation d'agir, le goût d'apprendre, la curiosité intellectuelle, le goût du dépassement, le goût du travail bien fait...* ». (Duchaine, 2006)

L'entrepreneuriat est considéré comme étant un phénomène économique et social, d'une grande importance. Par ailleurs, aujourd'hui, l'entrepreneuriat est un thème d'actualité, du fait qu'il attire l'attention de toutes les catégories de la société : enseignants, managers, dirigeants d'entreprise, consultants, homme politique, presque tous s'y intéressent (Fayolle, 2012).

A ce titre, il convient de dire que l'entrepreneuriat est un concept trop complexe pour être réduit à une simple définition. Les manifestations sont multiples, chaque auteur explique avec une manière différente le concept.

Néanmoins, tous sont d'accord pour le considérer comme un moteur majeur de développement économique et social. C'est pourquoi, il est essentiel d'y sensibiliser les jeunes, afin de les amener à envisager de lancer une activité nouvelle et créatrice de valeur.

Le champ de l'entrepreneuriat est vaste, il englobe non seulement la création de nouvelles entreprises et la croissance des entreprises existantes. Mais aussi leur développement tenant compte de leur environnement et les acteurs le constituant.

L'entrepreneuriat a trait aux dimensions économiques et sociales. Si l'entrepreneuriat participe au développement individuel, il est aussi le moteur de la croissance économique dans une économie de marché.

L'élément central du processus entrepreneurial, l'entrepreneur est toujours à l'affut de nouvelles opportunités pour agencer et mettre en œuvre les ressources appropriées et transformer ces opportunités en activité économique ou sociale. Ce faisant, la création d'entreprise fait face aux défis de la mondialisation et constitue une alternative en matière de développement, un moyen d'assurer la capacité d'entreprise à générer la croissance

économique. « *Un entrepreneur est une personne qui veut, et qui est capable de transformer une idée, ou une invention en une innovation réussie* ». (Fayolle, 2012)

En Algérie, ce n'est qu'à partir des années 1990 que l'initiative privée a été libérée ; après avoir pris conscience que le secteur public à lui seul ne peut répondre aux besoins économiques et sociaux grandissant du pays.

L'Etat a commencé à se désengager progressivement laissant le champ aux entrepreneurs privés. Ce qui a été concrétisé par la création d'un ministère de la PME en 1991 et la promulgation du code d'investissement en 1993, mais surtout la mise en place de différents dispositifs de création d'entreprise et de soutien aux investissements (ANSEJ, ANGEM, ANDI, CNAC).

Dans le but d'apprendre à maîtriser toutes les techniques liées à l'entrepreneuriat, et à la direction d'une entreprise, de développer des compétences, qui peuvent transformer des idées en acte entrepreneurial et de promouvoir l'économie à un niveau supérieur, la formation entrepreneuriale a été mise en place dans différents centres de formation et universités.

Développer et promouvoir la formation en entrepreneuriat est l'un des principaux objectifs politiques des États. Compte tenu du chômage élevé des jeunes, de la crise économique et des changements rapides qu'entraînent notre société et notre économie complexes basés sur la connaissance, il semblerait que les compétences transversales, notamment l'esprit d'entreprise, soient essentielles pour faire des jeunes des citoyens actifs, créatifs et entrepreneuriaux.

Bien qu'il s'agisse d'un domaine de recherche relativement récent, il existe déjà un volume important de données factuelles montrant les avantages de la formation à l'entrepreneuriat tant pour l'individu que pour la société.

À l'échelon national, on observe différents niveaux d'engagement. Certains pays s'étant déjà engagés depuis plus de dix ans, tandis que d'autres commencent à peine à inscrire la formation à l'entrepreneuriat dans leurs politiques éducatives.

On peut considérer comme éducative et propice au développement entrepreneurial toute activité pédagogique individuelle ou collective favorisant la mise à contribution des qualités et attitudes exprimant une volonté d'entreprendre.

La formation entrepreneuriale en Algérie a pour but de former et accompagner de futurs créateurs ou repreneurs d'entreprises et de contribuer ainsi à l'insertion professionnelle et à la création de richesses et d'emplois dans l'environnement économique.

De ce fait, la problématique principale sur laquelle repose notre travail est de comprendre **le rôle de la formation entrepreneuriale diplômantes dans la motivation à la création d'entreprises.**

Pour mieux cerner cette question, notre travail tentera de répondre aux questions secondaires suivantes :

Qu'est-ce qui pousse l'individu à se lancer dans l'activité entrepreneuriale ?

Quel est l'apport de la formation entrepreneuriale et quel est son impact sur la motivation entrepreneuriale ?

Afin de tenter de répondre à la question centrale et à l'ensemble des sous questions posées, nous formulons les hypothèses suivantes :

L'intérêt du sujet

L'intérêt du sujet peut être illustré en deux parties, théoriquement parlant, ce travail a été réalisé de cette manière pour expliquer le cadre théorique et conceptuel de l'entrepreneuriat et l'impact de la formation entrepreneuriale sur la motivation à l'intention d'entreprendre, mais aussi pour attirer l'attention des chercheurs et des étudiants, pour qu'ils travaillent d'avantage sur ce thème, car les recherches qui ont été faites sur le rôle de la formation entrepreneuriale dans la motivation à la création d'entreprise sont limitées. La condition principale pour qu'un domaine se développe, est le développement de ce dernier sur le plan théorique.

Ce travail nous a permis d'apporter des solutions au problème posé au départ et de comprendre le rôle de la formation entrepreneuriale pour former et accompagner de futurs créateurs d'entreprise à réaliser leurs objectifs.

Méthodologie de travail

Pour mener à bien ce travail, la démarche méthodologique adoptée s'articule autour de la recherche documentaire : des ouvrages, des articles et des revues, et un mémoire de magister et doctorat afin de cerner notre problématique.

Au vu des conditions sanitaires par lesquelles passe le pays et le monde entier, nous sommes vu, contraint, d'annuler notre étude de terrain, qui était censée récolter le point de vue des étudiants ayant suivi une formation en entrepreneuriat que ce soit du cycle licence

ou du cycle master, au niveau de l'université de Béjaia.

Notre travail de recherche est structuré sur deux chapitres. Le premier, intitulé « cadre théorique de l'entrepreneuriat », revient sur l'entrepreneuriat d'une façon générale. Nous avons évoqué l'histoire de l'entrepreneuriat, la définition et les conceptions dominantes de ce concept, les approches et les formes de l'entrepreneuriat.

Sur un autre plan, nous avons présenté quelques notions de base sur l'entrepreneur qui est l'acteur fondamental de l'entrepreneuriat et ses typologies, ses caractéristiques et ses motivations.

En 3^{ème} section, nous avons abordé la création d'entreprise qui est un acte essentiel de l'entrepreneuriat, les processus et les types de création d'entreprise, et enfin nous avons clôturé ce chapitre par les contraintes de création d'entreprise en Algérie.

Le second chapitre, nommé la formation et l'intention entrepreneuriale, dans le quelle nous avons débattu de la formation entrepreneuriale et son impact sur l'intention à entreprendre.

En 1^{ère} section, nous avons abordé la formation et ses types en général, puis, les enjeux de la formation et enfin ses objectifs. Dans la seconde section, nous avons enchaîné avec la présentation de la formation entrepreneuriale et ses types, puis nous avons tenté d'expliquer l'intention entrepreneuriale et l'impact de la formation entrepreneuriale sur cette dernière. Pour finir, nous avons présenté la formation entrepreneuriale au sein de l'université de Bejaia.

Chapitre 01 :

Cadre théorique

de

l'entrepreneuriat

Le phénomène entrepreneurial est à la fois polymorphe et protéiforme, car il recouvre plusieurs situations. Cet état de fait a conduit les chercheurs contemporains en entrepreneuriat à élaborer plusieurs théories, afin d'expliquer cette réalité, qui a encore de nombreuses zones.

Ce chapitre sera divisé en trois sections, dans lesquelles nous allons, en premier lieu, nous intéresser à l'entrepreneuriat et aux théories le concernant. Puis, nous allons analyser le concept d'entrepreneur, ses caractéristiques, ses motivations et sa typologie. Enfin, on conclura ce chapitre en regroupant les informations concernant la création de l'entreprise qui est un acte essentiel de l'entrepreneuriat.

Section 01 : Cadre conceptuel et théorique de l'entrepreneuriat.

1- Histoire de l'entrepreneuriat :

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale et jusqu'à la fin des années 1970, les grandes entreprises ont dominé l'économie. La grande taille était considérée comme souhaitable, voire inévitable, la croissance de la firme était jugée indispensable pour réaliser des économies d'échelle. La PME était perçue comme une simple étape de la vie de l'entreprise.

Durant cette période, le nombre d'entreprises par habitant a diminué, en Europe et aux Etats Unis. Le climat économique était plutôt propice à l'étude de la grande entreprise, voire la multinationale, et par conséquent, l'entrepreneuriat intéressait peu les chercheurs (Julien, 2016).

La récession économique, la reprise et l'avènement de l'économie de l'information ont mis à mal le postulat de l'inévitabilité de la grande dimension. Le nombre de grandes entreprises a diminué durant les années 1970 et 1980. Les chercheurs ont alors pris conscience de l'importance économique des entreprises nouvellement créées, le champ académique de l'entrepreneuriat a réellement pris son envol dans les années 1980, période durant laquelle des cours et programmes d'entrepreneuriat ont été créés dans de très nombreuses universités et écoles supérieures. (Julien, 2016)

Dans un monde en mutation, les crises se multiplient. Ces crises ont autant d'opportunité que peuvent saisir de jeunes entrepreneurs susceptibles d'apporter des solutions innovantes aux problèmes actuels. Le champ de l'entrepreneuriat s'est aujourd'hui solidement établi au sein du monde académique ; il est au centre des préoccupations d'une importante communauté scientifique (Julien, 2016).

2- Définitions et paradigmes de l'entrepreneuriat

: a- Définition de l'entrepreneuriat :

L'entrepreneuriat est un phénomène divergent, du fait qu'il touche tous les domaines de la vie économique et sociale. Plusieurs auteurs de différentes spécialités ont contribué à lui donner une définition. Néanmoins, son unanimité reste difficile à faire. Pour cela, nous avons essayé d'aborder quelques-unes parmi elles. Le mot entrepreneuriat a été choisi au Québec par le conseil de la langue française, au détriment du terme anglais « entrepreneurship ». Ce mot désigne « *l'état (la qualité) de celui ou de ceux qui sont entrepreneurs. Cet état résulte de plusieurs facteurs plus ou moins complémentaire, l'esprit d'entreprise, la création de l'entreprise et l'action d'entreprendre ou de conduire une entreprise en étant entrepreneur* » (Boislandelle, 1998).

Selon Gasse, l'entrepreneuriat s'entend comme « *l'appropriation et la gestion des ressources humaines et matérielles, dans le but de créer, de développer et d'implanter des solutions permettant de répondre aux besoins des individus* » (Gasse, 1882)

Selon Thierry Verstraete « *l'entrepreneuriat est un phénomène combinant un individu et une organisation. L'un se définit par rapport à l'autre et vice -versa. Ainsi, le terme entrepreneuriat décrit une relation symbiotique entre un entrepreneur et une organisation ; l'entrepreneuriat agit, structure, et engage son environnement à des fins socio-économiques* » (Verstraete, 2000).

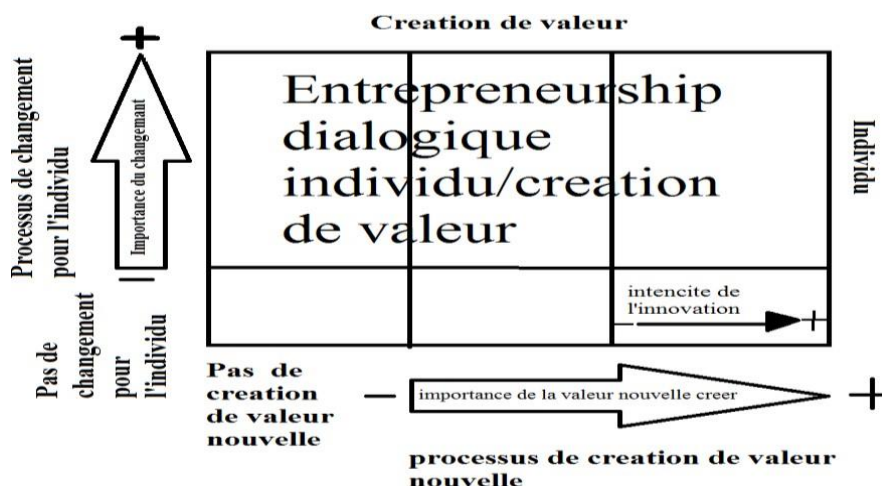
Bruyat considère l'objet d'étude qu'est l'entrepreneuriat comme le dialogique individu /création de valeur. Il définit cette dialogique comme suit : « *l'individu est une condition nécessaire pour la création de valeur, il en détermine les modalités de production, l'ampleur Il en est l'acteur principal* » (Verstraete, 1999).

Robert D. Hisrich et Michael P. Peters, qui définissent le concept d'entrepreneur comme « *le processus qui consiste à créer quelque chose de différent et possédant une valeur, en lui consacrant le temps et le travail nécessaire, en assumant les risques financiers, psychologiques et sociaux correspondants et à en savoir les fruits sous forme de satisfaction pécuniaire et personnelle* ». (Hisrich, Peters, & Le Seac'h, 1991)

Pour délimiter le champ de l'entrepreneuriat, Bruyat s'appuie également sur la notion de changement et rejoint en cela les propos d'Ansoff. L'acte entrepreneurial est un comportement stratégique incluant des changements importants, des risques et de l'incertitude.

Dès lors, la dialogique sujet/objet dans le cadre entrepreneurial s'inscrit dans une dynamique de changement créatrice. La matrice suivante schématise le domaine de l'entrepreneuriat. (Verstraete, 1999)

Figure 1: Le domaine de l'entrepreneuriat au sens large



Source : (Verstraete, 1999)

La première dimension (horizontale), concerne la création de valeur. Deux cas se présentent, celui où il y'a création de valeur nouvelle (plus ou moins importante) et celui où il n'ya pas création de valeur nouvelle. La création de valeur nouvelle peut être apportée par une firme déjà existante ou par la création d'une nouvelle firme.

La deuxième dimension (verticale), a trait à l'individu et plus particulièrement au changement (de statut social, de responsabilité, de savoir-faire à maîtriser) qu'induit pour lui la création de valeur. (Verstraete, 1999)

Au sens large, l'entrepreneuriat est la capacité de concrétiser une idée, de se mettre en projet ce qui peut mener entre autre à la création d'une entreprise, mais cela peut mener également à l'intrapreneuriat (la capacité collective et organisationnelle pour encourager et accompagner la prise d'initiatives, à tous ces niveaux dans une entreprise), ainsi qu'à une plus grande employabilité (la capacité d'évaluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser , de manière durable par l'emploi , le potentiel qu'on a en soi). (Lievens, s.d.)

b- Les conceptions dominantes de l'entrepreneuriat (paradigmes) :

L'entrepreneuriat est un domaine trop complexe et trop hétérogène pour se limiter à une seule définition, mais aussi un domaine de recherche pouvant être qualifié de pré-paradigmatique. (Fayolle & Verstraete, Paradigmes et entrepreneuriat, 2005)

On classe les différentes définitions avancées par les auteurs des quatre courants de pensées ou de paradigmes génériques encadrant l'entrepreneuriat, et ce pour un double objectif de discuter les paradigmes en question et de leur complémentarité (Julien, 2016).

Le paradigme de l'opportunité d'affaire : Cette perspective définit l'entrepreneuriat comme la capacité à créer ou à repérer les opportunités et 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 d'opportunités et au processus de découverte de ces dernières, d'évaluation et d'exploitation de celles-ci, ainsi qu'aux individus qui les découvrent, les évaluent et les exploitent (Julien, 2016).

Le paradigme de la création d'une organisation : Ce courant de pensée définit l'entrepreneuriat comme la création d'une organisation par une ou plusieurs personnes. La notion d'organisation ne se réduit pas à celle d'entreprise dans cette version, l'étude de l'entrepreneuriat revient à étudier la naissance d'une nouvelle organisation, c'est-à-dire : les activités par lesquelles le créateur mobilise et combine des ressources pour concrétiser l'opportunité en un projet (Fayolle & Verstraete, Paradigmes et entrepreneuriat, 2005)

Le paradigme de création des valeurs : L'entrepreneuriat est souvent considéré comme apporteur de richesse et d'emplois pour la nation. La création des valeurs a été empiriquement identifiée comme un thème au cœur de l'entrepreneuriat. L'objet scientifique étudié dans le champ de l'entrepreneuriat est le dialogue individu /création des valeurs. Le principe dialogique proposé par Morin signifie que deux ou plusieurs logiques sont liées en une unité de façon complexe (complémentaire, concurrente et antagoniste) sans que la dualité se perde dans l'unité. Cette dialogique s'inscrit dans une dynamique de changement et peut être défini comme l'individu est une condition nécessaire pour la création des valeurs, il en détermine les modalités de production. Quant à l'ampleur, il est l'acteur principal. Le support de la création des valeurs, une entreprise par exemple, est la chose de l'individu. Le système entrepreneurial ainsi décrit (la création des valeurs - individu), est en interaction avec son environnement et se trouve "embarqué" dans un processus auquel le temps constitue une dimension incontournable. En général, cette approche définit l'entrepreneuriat comme un

phénomène ou un processus créant de la valeur, qu'elle soit individuelle, économique ou sociale (Fayolle & Verstraete, Paradigmes et entrepreneuriat, 2005).

Le paradigme de l'innovation : Dans la lignée des travaux de Schumpeter, ce courant accorde une importance capitale à l'innovation dans la définition de l'entrepreneuriat l'innovateur permettrait également de différencier les entrepreneurs des propriétaires-dirigeants de PME. L'innovation peut prendre de nombreuses formes (nouveaux produits, services, sources de matières premières, nouvelles méthodes de production, nouvelles marches et nouvelles organisations...) (Julien, 2016).

D'autres concepts, tels que l'entrepreneur, les ressources à mobiliser, la valeur et l'opportunité, sont liés à l'entrepreneuriat que nous définissons brièvement dans les points suivants.

L'entrepreneur : selon les approches, il pourra être le créateur de nouvelles organisations, le repreneur des organisations existantes, voire un employé développant de nouveaux projets au sein de son organisation (on parlera alors d'intrapreneur ou intrapreneuriat) (Julien, 2016).

Les ressources à mobiliser : celles-ci sont nécessairement limitées et l'entrepreneur doit les contrôler, sans nécessairement les posséder pour atteindre ses objectifs (Julien, 2016).

La création de valeur : elle suppose la création de toute forme de richesse (argent, indépendance, pouvoir, estime de soi...), non pas uniquement pour une partie prenante dans l'organisation, mais également pour l'entrepreneur lui-même. La notion de valeur est donc fonction de la perception de l'entrepreneur et des motivations qui le poussent à entreprendre.

L'opportunité : notion centrale de l'entrepreneuriat, celle que l'entrepreneur cherchera à saisir sera fonction de ses motivations et de ses attentes. Pour Schumpeter (dans son ouvrage consacré à l'entrepreneuriat et l'économie), l'entrepreneur grâce à une perception différente de la réalité, est le premier à prendre conscience des changements dans l'environnement, ainsi qu'à les identifier et les exploiter comme opportunités (Julien, 2016).

La descriptive ou approche par les traits, répond à la question « *qui est l'entrepreneur ?* », la comportementale ou approche par le fait, répond à la question « *que fait l'entrepreneur ?* » et l'approche processuelle répond à la question « *comment entreprendre ?* ». (Hoarau, 2011)

a- L'approche descriptive ou par les traits :

Elle consiste à repérer les traits de personnalité et les caractéristiques qui définissent la personnalité de l'entrepreneur, l'hypothèse principale derrière cette école de pensée est que les entrepreneurs possèdent des traits de personnalité, des attributs personnels et un système de valeurs qui les prédisposent à une activité entrepreneuriale et les distinguent des autres individus.

Jusqu'à la fin des années 80, de nombreux chercheurs ont essayé de mettre en avant les caractéristiques psychologiques et les traits de personnalité qui caractérisent les entrepreneurs qui réussissent. Ils ont donc procédé par la recherche de déterminants du comportement (besoin, attitudes, croyances et valeurs spécifiques). L'entrepreneur et le non entrepreneur doivent être différenciés par des tendances entrepreneuriales et des traits psychologiques distincts.

Parmi les traits de personnalité cités dans la littérature : goût du risque, le besoin d'accomplissement, le besoin de pouvoir, la créativité, l'innovation, le besoin d'indépendance et d'autonomie.

Malgré une vaste littérature consacrée aux caractéristiques psychologiques des entrepreneurs, il est toujours possible de recenser de nouveaux traits de personnalité de ces derniers, mais il est impossible de définir un profil type de l'entrepreneur, en effet, il n'y a pas d'entrepreneur type.

Dans l'article « *Who is an entrepreneur ? is the wrong question* », GARTHNER soulève plusieurs critiques à l'égard de l'approche par les traits. Il propose de se focaliser sur ce que fait l'entrepreneur (approche par les faits) et non ce qu'il est (approche par les traits). En d'autres termes, il s'agit de remplacer la question qui est l'entrepreneur ? Par que fait l'entrepreneur ? (Daimane & Kouba, 2016)

b- L'approche comportementale (par les faits) :

Nous parlons souvent de l'entrepreneur (self-made man), mais nous oublions que sa réussite ne dépend pas uniquement de ses traits de personnalité et de ses caractéristiques psychologiques. Or, l'entrepreneur se forme graduellement par l'influence de sa famille, de son milieu de travail et ses modèles entrepreneuriaux. Enfin, sociologiquement, par son implication graduelle dans un milieu, son environnement et son intégration dans ce dernier. En d'autres termes ; la dimension individuelle de l'entrepreneur n'est rien sans un environnement adéquat. Selon Gartner, « *L'approche comportementale est donc intéressante en ce qu'elle se préoccupe des comportements de l'entrepreneur dans l'exercice de son activité, le quel s'investit dans un environnement culturel, social, économique et politique* » (Daimane & Kouba, 2016).

La meilleure manière d'étudier le comportement entrepreneurial est de suivre la logique adoptée par MIUTZBERG pour étudier le comportement managérial. « *Je crois que la recherche sur les comportements entrepreneuriaux doit être fondée sur le travail de terrain selon le modèle de l'étude de Miutzberg sur le travail managérial, les chercheurs doivent observer les entrepreneurs lorsqu'ils sont en train de créer des organisations. La connaissance de comportements entrepreneuriaux dépend du travail de terrain* » (Daimane & Kouba, 2016).

Vers le début des années 90, un grand débat a animé la communauté des chercheurs en entrepreneuriat, il concernait la critique des approches focalisées sur les traits de personnalité et celles centrées sur les comportements (Daimane & Kouba, 2016).

c- L'approche processuelle :

Depuis le début des années 90, les recherches en entrepreneuriat s'intéressent désormais au processus entrepreneurial.

L'approche par processus est une approche dynamique qui s'intéresse à des phénomènes en évolution, elle s'oppose aux approches fixistes du monde où l'on fige des relations d'état, des notions et des concepts. Elle correspond à toutes ces publications récentes qu'il n'est plus question du créateur et de ses caractéristiques, mais de formation d'organisation, de création d'organisations, d'émergence organisationnelle, etc. ... A l'apposé de l'approche descriptive et comportementale, l'approche processuelle privilégie une vision plus large de l'entrepreneuriat, elle a pour objectif d'analyser, dans une perspective temporelle et contingente, les variables personnelles et environnementales, qui favorisent ou inhibent l'esprit d'entreprise, les actes et les comportements entrepreneuriaux. Le processus entrepreneurial est le processus qui précède la création d'une organisation. Gartner : « *il commence par l'initiation,*

c'est-à-dire le moment où l'entrepreneur décide de créer une entreprise, et se termine par l'établissement, c'est-à-dire la création de l'entreprise » (Daimane & Kouba, 2016).

Le processus entrepreneurial est constitué de trois phases fondamentales : l'existence ou l'apparition de l'opportunité, l'identification de l'opportunité et l'exploitation de l'opportunité (Daimane & Kouba, 2016).

3- Les formes de l'entrepreneuriat :

Les formes principales de l'entrepreneuriat se présentent ainsi :

Création de l'entreprise, reprise d'entreprise, intrapreneuriat et extrapreneuriat. Notre objectif est de démontrer qu'une forme particulière de l'entrepreneuriat engendre des exigences et des conséquences importantes au niveau des profits et des prérequis.

a- La création de l'entreprise :

Est un phénomène d'un grand hétérogénisme, cela vient de la diversité des types d'entrepreneurs et de la variété des types d'entreprises créées. A titre d'illustration, quel rapport existe-t-il entre ceux qui créent leurs emplois (artisan, petit commerce, profession libérale.), ceux qui construisent une équipe ambitieuse (petits sous-traitants de l'entreprise industrielle), ceux qui innover et inventent et ceux qui prennent une idée ailleurs et la développent.

Il est possible, dans un but pédagogique de distinguer quelques situations typiques et d'en souligner les implications principales en termes de profit d'individu.

La création ex-nihilo : 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 arriver à implanter son produit dans un marché, pour convaincre les utilisateurs et les chercheurs et ce, d'autant plus que le degré d'innovation sera élevé. Par voie de conséquence, il faudra soigneusement dimensionner les besoins financiers et obtenir les ressources suffisantes. La création ex-nihilo exige beaucoup de travail, de rigueur et de ténacité. Par ailleurs les risques doivent être particulièrement bien évalués.

La création par essaimage : Créer une entreprise quand on est encore salarié et avec l'aide de son entreprise est certainement une démarche plus facile. Les grandes entreprises proposent des mesures et des dispositifs destinés à inciter et à accompagner leurs salariés dans des créations d'entreprise. Ce soutien permet à la nouvelle entité d'accroître ses chances de succès. Ce phénomène concerne en premier lieu des sociétés liées aux activités technologiques et innovantes. En effet, il s'agit de la création d'une entreprise à partir des technologies développées, essentiellement dans l'organisation d'où provient cette entreprise. L'essaimage

technologique est considéré par ceux qui sont attentifs au développement économique comme un moyen de créer des emplois bien rémunérés. Les projets peuvent être variés et concernent, soit la création d'un commerce ou d'une entreprise industrielle, mais l'accompagnement (matériel, intellectuel, commercial et financier) 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 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. Ce type de création consiste à imiter un fonctionnement qui existe dans un contexte géographique donné. La création en franchise bénéficie également d'un accompagnement important, mais payant, de la part du franchiseur. 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 de filiale : 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 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 d'activité nouvelle : Ce cas est assez proche du précédent. Tout se passe dans une organisation existante avec les avantages et les inconvénients liés à ce positionnement. Très fréquemment, 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.

b- La reprise d'entreprise :

La reprise d'entreprise ou d'activité présente une différence de taille avec la création d'entreprise. L'organisation existe, 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, son histoire, sa structure et son fonctionnement. Dans ces conditions, l'incertitude est généralement moindre et les niveaux de risque beaucoup plus 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 trop 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 jamais 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, clients, fournisseurs, partenaires...

c- Intrapreneuriat :

Le phénomène entrepreneurial ne se développe pas seulement à travers la création ou la reprise d'entreprises indépendantes, propriété de leurs initiateurs, mais également à l'intérieur d'entreprises existantes. L'intrapreneuriat est le processus par lequel une personne ou un groupe de personnes, en interaction avec une entreprise existante, crée une nouvelle organisation ou participe au renouvellement de l'organisation par l'innovation.

4- Les étapes du processus entrepreneurial :

L'entrepreneuriat étant défini en relation avec la notion de création des valeurs, il convient de préciser le processus par lequel l'individu peut créer cette valeur. On identifie trois types de démarche entrepreneuriale.

a- Identification de l'opportunité :

Celle-ci présume une intention de création d'activité. Au cours de cette étape, l'entrepreneur observe son environnement à la recherche de nouvelles idées qui lui permettent d'atteindre son objectif. Les avis sont partagés quant à la source des opportunités. Selon les économistes de l'école « Autrichienne » (Hayek, Inzer ...), les opportunités émergent dans l'environnement indépendamment de l'individu qui les identifie.

Elles apparaissent à un moment précis à la suite de changement technologique, politique, social ou démographique. Le rôle de l'entrepreneur consisterait, pour les tenants de

cette école, à reconnaître des opportunités existantes déjà dans l'environnement. D'autres auteurs réfutent ce point de vue et suggèrent que les opportunités peuvent aussi se construire. Elle n'existerait pas avant d'être découvertes par l'individu, l'entrepreneur devrait donc les créer ;

b- La décision d'exploiter l'opportunité :

Lorsque l'opportunité est identifiée, l'entrepreneur doit l'évaluer, afin de décider s'il va l'exploiter. Son rôle consiste à établir un jugement sur la valeur de l'opportunité et à faire ou non le choix de l'exploiter, ce qui suppose une certaine capacité d'engagement et de prise de décision. Lorsque l'entrepreneur décide d'exploiter une opportunité, il doit faire face à des contraintes liées à un haut degré d'incertitudes et à une grande ambiguïté. Il devra chercher des solutions à des problèmes non encore parfaitement définis, trouver des applications à des idées non totalement développées et explorer des débouchés commerciaux pour des concepts encore flous. Il dispose généralement, pour cela, de très peu de ressources en temps, en financement et en attention. Ses actions seront tournées principalement vers la recherche et la configuration des ressources cruciales, qu'elles soient tangibles (informations, capital humain) ou non (capital social et organisationnel) (Julien, 2016).

c- Le mode d'exploitation :

On distingue principalement deux façons d'exploiter une opportunité. La première tombe sous le sens : elle consiste à créer une nouvelle organisation ; la seconde consiste à vendre une opportunité à des organisations existantes. Il va de soi que des situations intermédiaires existent.

Certains employés d'organisations existantes décident d'exploiter les opportunités qu'ils ont découvertes pour le compte de leur employeur ou, au contraire, de le quitter et créer une nouvelle entreprise. A l'inverse, des acteurs isolés décident de vendre l'opportunité décelée à une entreprise ou de la poursuivre en créant leur propre firme (Julien, 2016).

5- L'entrepreneuriat et la croissance économique :

a- Le rôle de l'entrepreneuriat dans la croissance économique :

L'entrepreneur a un rôle particulier et indispensable dans l'évolution du système économique libéral, il est très souvent à l'origine des innovations de rupture, il crée des entreprises, des emplois, participe au renouvellement et à la destruction de tissu économique, l'entrepreneur par la création d'entreprise contribue à la création d'emploi, création de valeur et de richesse.

L'un des économistes les plus souvent cité à propos, du rôle que jouent les entrepreneurs dans la croissance est Joseph Schumpeter. Il considère que la croissance est essentiellement le résultat de l'innovation qui permet d'augmenter la productivité du travail par l'invention de nouveaux procédés de production et donc d'augmenter les revenus ou de développer de nouveaux produits ou services et ce faisant de développer de nouveaux marchés et que la qualité principale associée à l'entrepreneur et son rôle de destruction créatrice, lui permet d'être le moteur de l'évolution économique.

Plusieurs auteurs ont tenté de mettre en évidence le rôle de l'entrepreneuriat dans la croissance économique. Pour Fortin « *l'entrepreneurship et l'intrapreneurship suscitent l'émergence de nouvel entrepreneur, qui créent l'entreprise génératrice d'emploi. D'ailleurs, le moment est venu de reconnaître que le développement passe d'abord par des personnes Particulièrement et par des personnes qui ont des talents pour entreprendre* » (Dumais, Jean, Morin, & Dionne, 2005).

De son côté, la croissance est reliée à l'entrepreneuriat de la manière suivante : « *en introduisant de nouvelles idées, de nouveaux procédés, de nouveaux produits et service, les entrepreneurs et les intra preneurs affectent et, utilement, renouvellent les activités d'une économie. Agrégées relativement à un territoire, leurs multiples initiatives peuvent se traduire par un effet positif sur la croissance* » (Dejardin, 2000).

L'activité économique, en général, et la croissance en particulier, se déroule dans le cadre de l'entreprise. Par conséquent, elles exigent l'action d'entrepreneurs qui créent, qui gèrent et qui développent des entreprises.

La création d'entreprise apparaît comme une source potentielle d'emplois et résolution du problème de chômage.

Section 2 : Concepts de base de la théorie de l'entrepreneur.

La conception de l'entrepreneur a évolué avec le temps et, semble-t-il, avec la complexification de l'activité économique. A l'aube de la révolution industrielle, l'entrepreneur est en quelque sorte un intermédiaire. Il était rarement un producteur, il se singularisait par son aptitude à prendre les risques puis, il devint, avec l'industrialisation, la pierre angulaire du développement économique, il produisait tout en continuant à accepter de prendre des risques.

Donc, pour éclairer la notion de l'entrepreneur, et puisqu'il existe plusieurs définitions de l'entrepreneuriat, les unes aussi valides que les autres, nous allons essayer de traiter, dans cette section, de quelques définitions et caractéristiques, de la motivation de l'entrepreneur et

aussi des théories avancées par certains chercheurs.

1- La définition de l'entrepreneur :

Il semblait que le mot « **entrepreneur** » soit né en France, car dans la langue française, l'emploi des mots « **entrepreneur** » et « **entreprise** », prise du verbe « entreprendre », remonte au XVI^e. Dans un sens plus général, les mots « entrepreneur » désignait au 17^{ème} siècle « celui qui entreprend quelque chose » ou encore un individu très actif (Fayolle & Fillion, 2006).

Le dictionnaire universel de commerce, publié à Paris en 1723 donne au mot entreprendre la définition suivante « *celui qui entreprend un ouvrage on dit entrepreneur de manufacture ; entrepreneur de bâtiment : pour dire un manufacturier ; un maître maçon* » (Fayolle & Fillion, 2006).

En 1755, dans l'encyclopédie, d'Alembert et Diderot définissent l'entrepreneur comme celui qui se charge d'un ouvrage (Fayolle & Fillion, 2006).

Dans un dictionnaire de la langue Française d'Émile Littré, publié en 1889 la définition de l'entrepreneur fait toujours référence à l'acte d'entreprendre « *entrepreneur c'est celui qui entreprend quelque chose* » (Fayolle & Fillion, devenir entrepreneur: des enjeux aux outils, 2006).

Le petit Robert donne aujourd'hui la définition de mot « **entrepreneur** » : toute personne qui dirige une entreprise pour son propre compte et qui met en œuvre les divers facteurs de production (agents naturels, capitaux, travail, en vue de vendre des produits ou des services) (Fayolle & Fillion, 2006).

Du point de vue économique, les chercheurs en entrepreneuriat notent que l'utilisation de la notion d'entrepreneur remonte aux travaux de R. Cantillon, qui le définit comme étant un preneur de risques. Ensuite, J.B. Say, deuxième économiste à s'être préoccupé de l'entrepreneur. Il place l'entrepreneur comme levier du système productif c'est-à-dire : qu'il ne prend pas seulement les risques de commercialisation, mais aussi, il prend des risques liés la production. Puis vient, J. Schumpeter selon lui, l'entrepreneur est une personne qui veut et qui est capable de transformer une idée ou une invention en une innovation réussite. (Fayolle & Fillion, 2006).

Pour P.A. Julien et M. Marchesnay (1996), l'entrepreneur est celui qui innove en fonction des opportunités qui se présentent, mais qui organise les ressources pour produire et

commercialiser, tout en recherchant son intérêt.

Tableau 1: les définitions de la notion de l'entrepreneur selon des écoles de pensées

Appellations des écoles	Définition de l'entrepreneur	Autre de référence
L'école économique	Un entrepreneur est spécialisé dans la prise intuitive des décisions réfléchies relative à la coordination de la ressource rare.	Casson (1991)
L'école comportementale	Un entrepreneur se définit par l'ensemble des activités qu'il met en place pour créer une organisation.	Gartner (1988)
L'école psychologique avec les courants personnalistes et cognitifs	Un entrepreneur se définit par un certain nombre d'attributs psychologique que l'on décrit autant par la personnalité, que par le processus cognitifs activité pour la circonstance.	Shaver et scotte (1991)
L'école des processus	Un entrepreneur est celui qui développe des opportunités et crée une organisation pour les exploiter.	Bygrave et hofer (1991)

Source : (Fonrouge, 2002)

Ce tableau représente les différentes définitions de concept entrepreneur selon des différentes écoles de pensée, et qui permet de déduire que chaque école a sa propre perception de cette notion d'ailleurs une à ses propres critères de définition.

2- Caractéristiques de l'entrepreneur :

a- Caractéristiques démographiques :

Certaines recherches se sont penchées sur le lien possible entre les caractéristiques démographiques d'un individu comme le genre, l'état civil, et sa tendance à faire de l'entrepreneuriat son choix de carrière.

L'âge est par exemple, généralement associé à un comportement plus conservateur, pousse les individus à privilégier des objectifs de sécurité salariale et professionnelle. Le genre peut contribuer à déterminer les opportunités d'emploi et d'accès à des réseaux professionnels

d'un individu. Les femmes qui se lancent dans une carrière, par exemple, seraient désavantagées par rapport aux hommes à cause de barrières liées à la société, à la pression familiale et à l'environnement professionnel. En outre, une femme dont le comportement s'éloignerait des normes de comportement socialement acceptées, en fonction du genre d'un individu, s'expose à une désapprobation sociale, tandis qu'un comportement anticonformiste ou innovateur est toléré, voire encouragé chez les hommes. Dans le cas de l'appartenance à une minorité ethnique, l'entrepreneuriat peut constituer un facteur d'intégration sociale. Ces recherches n'ont toutefois pas permis d'établir de lien prédictif concluant entre l'activité entrepreneuriale et de telles caractéristiques (Julien, 2016).

b- Caractéristiques psychologiques :

D'autres études se sont intéressées à la personnalité des entrepreneurs. Elles portent sur les caractéristiques psychologiques, ou trait, permettant de différencier les entrepreneurs des autres groupes professionnels. Les traits peuvent être définis comme des caractéristiques durables de la personnalité qui se manifestent par un comportement relativement constant face à une grande variété de situations. L'étude des traits principalement pour objectif de déterminer ce qui conduit une personne à s'engager dans une activité entrepreneuriale et, par conséquent, d'identifier les caractéristiques psychologiques permettant de prédire ce comportement entrepreneurial. Ces études ont notamment porté sur les traits suivants : le besoin d'accomplissement, la prise de risque, l'esprit inventif, l'autonomie, la confiance en soi (Julien, 2016).

Le besoin d'accomplissement : Les recherches sur les traits ont pour objectif de démontrer qu'une des caractéristiques principales du comportement entrepreneurial dans le besoin d'accomplissement, c'est-à-dire le besoin d'exceller et d'atteindre un certain but dans un objectif d'accomplissement personnel. Ce besoin d'accomplissement est généralement plus important chez les individus qui préfèrent des tâches contenant un défi (Julien, 2016).

La prise de risque : Définies en termes de probabilité ou de disposition d'un individu à prendre des risques, elle peut se révéler dans le cas de création d'entreprise, dans le choix de poursuivre une idée d'affaire dont les probabilités de succès sont faibles. Or cette tolérance au risque est plus importante chez certains individus que chez d'autres. La création d'entreprise serait réservée à ceux qui auraient une moindre aversion au risque (Julien, 2016).

L'esprit inventif : Il s'agit de la préférence pour de nouvelles façons d'agir et de faire les choses. Dans le cadre de création d'entreprise, cette préférence ira à l'introduction de nouveaux produits, de nouveaux services, de nouveaux marchés, de nouveaux modèles

L'autonomie : Le besoin d'autonomie se manifeste chez les individus qui préfèrent mettre en place leurs propres objectifs, développer des plans d'actions et contrôler eux-mêmes la réalisation de leurs objectifs. Ces individus cherchent à éviter les restrictions et les rôles établis dans les organisations et choisissent ainsi une activité indépendante (Julien, 2016).

Contrôle de son destin : Un concept issu d'une théorie développée par Rotter dans les années 1960. L'entrepreneur aurait une motivation de contrôle du destin : pour lui, les conséquences de ses actions dépendraient de son propre comportement et ne seraient pas le résultat d'autres causes, comme le hasard ou la décision d'autrui. Si l'entrepreneur ne se croyait pas capable de contrôler la performance de son entreprise, il aurait aucune raison de chercher activement à changer l'ordre des choses (Julien, 2016).

La confiance en soi : Il s'agit de la confiance en sa capacité à réaliser efficacement certaines actions. Les individus qui ont une grande confiance en eux sont plus à même de persévérer lorsque les problèmes apparaissent et d'agir pour résoudre les problèmes. Ils seraient plus intuitifs, auraient un plus grand espoir de réussite et s'engageraient dans des perspectives à long terme (Julien, 2016).

Ces traits ne sont que quelques exemples des caractéristiques que l'on attribue à l'entrepreneur. Des chercheurs ont tenté de cerner tous les traits de l'entrepreneur type. Le tableau 02 présente une synthèse de cette tentative.

Toutefois, aucun profil psychologique scientifique absolu de l'entrepreneur n'a pu être établi à ce jour et ces travaux n'ont pas permis de prédire les comportements entrepreneuriaux portant sur les traits ont d'ailleurs été largement critiqués. Gartner, un des plus provocateurs à cet égard, a suggéré qu'en s'intéressant aux traits de personnalité, on finissait par décrire l'entrepreneur comme « *une personne pleine de contradiction et tellement remplie de trait qu'elle pourrait être n'importe qui* ». Par ailleurs, il semblerait que ces traits ne soient pas propres aux entrepreneurs. Il s'agirait plutôt des caractéristiques communes aux individus à succès qu'ils soient entrepreneurs, managers ou autre. Les chercheurs de l'école des traits n'ont pas été capables d'aboutir à un consensus quant à l'importance des nombreux traits étudiés, ni quant à la façon dont ils varient en fonction des situations (Julien, 2016).

3- Typologie de l'entrepreneur :

L'absence d'une définition précise de l'entrepreneur, a poussé les chercheurs à diriger leur recherche autour des traits de l'entrepreneur, cela a abouti vers une mise en lumière de plusieurs typologies de ce dernier.

L'approche typologique présente un double intérêt, tout d'abord, elle complète et affine le travail de définition de l'entrepreneur. D'autre part, chaque domaine typologique ainsi dégagé renvoie à des critères et à des dimensions qui constituent, d'une certaine façon, des facteurs essentiels de compréhension des entrepreneurs. Nous commençons par Norman Smith qui, en 1967, identifie deux types d'entrepreneurs (Fayolle A. , Le Métier de créateur d'entreprise, 2003).

L'entrepreneur-artisan : défini comme ayant une éducation limitée, mais une forte compétence technique. Le travail constitue le centre d'intérêt de cette entrepreneure et il a adopté volontiers une attitude paternaliste au sein de son entreprise, il craint d'en perdre le contrôle et en refuse généralement la croissance

L'entrepreneur –opportuniste : il offre un profil presque opposé au président, il possède en effet un niveau d'éducation plus élevé, et ses expériences de travail sont diversifiées et nombreuses, cet entrepreneur s'identifie plus à la gestion et ses comportements habituels l'écartent du paternalisme, alors qu'il accorde une place importante à la croissance et au développement de l'entreprise.

L'étude de T. Laufer, met en évidence quatre types d'entrepreneur : (Fayolle A. , Entrepreneuriat. Enjeux et pratique, 2004)

L'entrepreneur-manager ou innovateur : formé dans une grande école, il a connu une carrière brillante dans de grandes entreprises. Ce type d'entrepreneur est motivé par les besoins de création, de réalisation de pouvoir, ses buts s'articulent prioritairement autour de la croissance et de l'innovation.

L'entrepreneur technicien : il refuse la croissance mais cherche l'efficacité, cet entrepreneur choisit clairement un objectif d'indépendance et refuse la croissance qui pourrait l'amener à ne pas atteindre ce but prioritaire. Ses motivations sont beaucoup plus centrées sur les besoins de pouvoir et d'autorité.

L'entrepreneur artisan : sa motivation centrale est le besoin d'indépendance et son objectif essentiel est la survie de l'entreprise l'indépendance est donc plus importante à ses yeux que la réussite économique.

L'entrepreneur prioritaire : oriente vers la croissance, mais l'autonomie financière représente aussi pour lui un objectif important : la recherche d'équilibre entre croissance et autonomie, constitue donc une de ces préoccupations permanentes.

C. Knight, quant à lui a observé trois types d'entrepreneur : (Fayolle A. , Le Métier de créateur d'entreprise, 2003)

L'artisan-inventeur : motivé par l'innovation, et voulant développer un nouveau produit.

Le promoteur : ces compétences révélèrent du domaine commercial, marketing et vente.

Le gérant-général : coordinateur, réunissant des éléments et des connaissances extérieures pour réaliser sa création.

Le lien établi par J. Laufer entre croissance de l'entreprise et personnalité de l'entrepreneur a été également repris par P.A. Julien et M. Marchesnay (1996) qui distinguent deux types d'entrepreneur.

L'entrepreneur-PIC (pérennité-indépendance-croissance) : dont le comportement sont analogues à ceux de l'entrepreneur artisan. Le développement de l'entreprise et soumis aux conditions de pérennisation et d'indépendance, c'est-à-dire à la capacité de l'entrepreneur et de sa famille à créer des richesses qui seront réinvesties dans l'affaire.

L'entrepreneur-CAP (croissance –autonomie-pérennité) : qui est à l'affut des opportunités offertes par les turbulences de l'environnement pour y trouver des occasions de lancer ou développer des affaires rentables. L'attrait de jour la réalisation personnelle, plus que la recherche du cadre et de la condition les plus sécurisantes semblant être les ressorts entrepreneuriaux principaux.

E- J. Schumpeter repère 4types historiques d'entrepreneurs (Fayolle A. , Le Métier de créateur d'entreprise, 2003) :

L'entrepreneur fabricant commerçant : présente le plus souvent un projet capitaliste. Les fonctions exercées par ce type d'entrepreneur sont multiples, et ce dernier transmet sa position essentiellement de façon héréditaire.

Le capitaine d'industrie : agit, soit par influence personnelle, soit dans le but d'acquérir la propriété ou le contrôle de la majorité de l'action.

Le directeur salarié : possèdent un statut particulier et peut être intéressé ou non au résultat de l'entreprise. Dans tous les cas son comportement n'est pas celui d'un capitaliste

Le fondateur : s'implique très fortement au tout début de la vie de l'entreprise, il lance l'affaire, puis assez rapidement se retire (Julien, 2016).

Plusieurs économistes et chercheurs ont cité encore plus de typologies d'entrepreneurs qu'il en est extrême difficile de tous les citer, car la typologie d'un entrepreneur est définie par ses traits de caractère, sa personnalité, son environnement, son comportements ... etc. On peut arriver au fait de dire qu'il existe autant de typologies que d'entrepreneurs, car n'oublions pas que l'entrepreneur est d'abord un humain qui à son tour est unique et se démarque des autres. Mais il arrive que l'on trouve des points communs entre certains de ces individus, que l'on classe en typologie.

4- Les facteurs clefs de motivation de l'entrepreneur :

a- Définition de la motivation :

La motivation est une notion complexe à expliquer, car son usage est fréquent et varié. Cependant nous nous intéressons à la motivation d'une manière générale.

Selon les dictionnaires de l'éducation de Legendre La motivation est un ensemble de désirs et de volantes qui poussent une personne à accomplir une tâche ou à viser un objectif correspondant a un besoin. Le dictionnaire de psychologie Larousse la décrit comme : l'ensemble des facteurs dynamiques qui déterminent la conduite d'un individu (Maugeri, 2013).

Steers et Porter, soutiennent que la motivation est définie comme : ce qui stimule le comportement humain, ce sont les forces énergétiques qui, chez les individus, les poussent à se comporter d'une certaine manière et les forces environnementales qui souvent déclenchent ces conduites. (Maugeri, 2013)

Selon Vellerad et Thill, le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance de comportement (Fenouzzet, 2012).

Enfin, la motivation dans le cadre entrepreneurial traduit les liens entre l'activation de l'énergie interne et son orientation vers la création d'une entreprise. Elle est le résultat de déterminants personnels et environnementaux plus ou moins conscients. L'individu agit selon les directions que l'on peut interpréter de façon causale et projective. L'énergie interne prend sa source dans l'existence des besoins non satisfaits.

b- Les facteurs de motivation :

Avant d'entreprendre une activité, le créateur se pose la question pourquoi ? il s'agit de chercher les éléments qui influencent le comportement et qui justifient l'action d'une personne, dans le cas de l'entrepreneur, on parle de déterminer les raisons qui poussent à créer une entreprise. On peut classer ces facteurs en trois grandes catégories :

La motivation extrinsèque : Ce sont les motivations les plus répondues, elles proviennent de l'extérieur, il s'agit de la recherche de récompense ou encore, avoir la reconnaissance d'une tierce personne. Les psychologues définissent la motivation intrinsèque comme « *une construction se rapporte à une activité effectuée afin d'atteindre un résultat séparable* » (Meadows, 2018).

La motivation intrinsèque : Elle est plus forte que la motivation extrinsèque, parce qu'elle vient d'une personne et ne dépend pas d'une récompense ou d'une punition externe. Ce genre de motivation provient d'un désir profond d'indépendance et de liberté, et un besoin de se faire plaisir, d'assouvir sa soif de contrôle, mais encore de se lancer des défis personnels. Les psychologues définissent la motivation intrinsèque comme (le fait de faire une activité pour ses satisfactions inhérentes plutôt que pour une conséquence séparable. Lorsqu'elle est intrinsèquement motivée, une motivée, une personne est menée à agir pour le plaisir ou le défi que cela implique plutôt qu'à cause d'incitations, de pressions ou de récompenses externes.) (Meadows, 2018).

La motivation pro sociale : Elle concerne l'aspect social, le dirigeant est guidé par sa générosité, son envie d'aider sa famille ou d'autres personnes nécessiteuses, un besoin de protéger l'environnement ou bien de soutenir une cause qui lui est chère. La combinaison

Entre la motivation intrinsèque et la motivation présociale augmente le rendement du dirigeant et le pousse à faire encore plus d'efforts pour le bien de son entreprise. (Meadows, 2018)

5- L'entrepreneuriat en Algérie

L'entrepreneur est un acteur social innovateur et créateur, organisateur de l'activité économique, producteur de richesse et propriétaire d'entreprise. Il possède un esprit d'entrepreneuriat perceptible à travers ses qualités personnelles, particulièrement celles qui font de lui une personne autonome, indépendante, ayant le sens du risque, capable de prendre des décisions et motivé par la réussite.

L'État met en avant l'entrepreneur comme acteur principal du développement de la nouvelle orientation et le place au centre de la réflexion pour l'élaboration de politique de développement. Plusieurs agences et structure d'appui ont vu le jour afin de motiver l'action entrepreneuriale : ANDI, ANGEM, CNAC et ANSEJ, elles apportent l'encouragement aux jeunes désireux de créer leur entreprise et pour accroître l'affaire de ceux qui en avaient déjà.

Avec cet arsenal d'agence, il y eut aussi création d'une instance chargée de la mise à niveau des entreprises, elle est dénommée ANDPME. Parallèlement à cette mesure fut également mis sur pied deux organismes chargés de garantir les crédits octroyés aux PME, le FGAR et la CGCIPME qui permet le suivi de leur projet. (Haboune & Herouani, 2015)

a- Typologie de l'entrepreneur en Algérie :

Mohamed Madoui (2008), s'appuie sur une récente recherche conduite auprès de cinquante entrepreneurs de la région d'Alger et de Kabylie, travaillant dans divers secteurs d'activité.

Quatre types principaux d'entrepreneur se distinguant par leur trajectoire socioprofessionnelle, leurs motivations à créer et à diriger une entreprise sont ainsi dégagées 4 types d'entrepreneurs :

Les entrepreneurs reconvertis :

Cette catégorie regroupe les anciens fonctionnaires et cadres du secteur public (directeurs, gestionnaires, ingénieurs, etc.), qui se sont reconvertis par opportunité dans les années quatre-vingt-dix dans le secteur privé en créant leur entreprise soit seuls ou en s'associant à des porteurs de capitaux (amis ou membre de la famille). Ce type d'entrepreneur

âgé de plus de cinquante ans et ont un niveau d'instruction initial élevé égale ou supérieur au baccalauréat obtenu généralement dans des filières techniques bénéficiant de formations continues de haut niveau et d'un réseau de relations qui constituent un atout dans leur décision d'entreprendre. Leurs motifs avancés relèvent le plus souvent de l'opportunité nouvelle de « faire de l'argent » et d'échapper au monde « routinier » et « trop hiérarchisé » de la fonction publique.

Les entrepreneurs contraints :

Ce type d'entrepreneur voit la création d'entreprise comme un moyen d'échapper au chômage et à la précarité due à la crise liée au contexte de transition vers l'économie de marché. Ces reconversions dans le secteur privé sont le fait d'une contrainte qui intervient suite à un licenciement économique ou à une situation de chômage qui dure et perdure, confrontés à l'inactivité à un âge qu'ils jugent eux-mêmes très critique (45-50 ans) pour leur employabilité. Ils ont créé leur entreprise dans des domaines forts éloignés du métier ou de la fonction qu'ils avaient exercée jusque-là (BTP, transport en commun, quincaillerie, etc.).

Les entrepreneurs migrants :

Ce sont des entrepreneurs qui, de par leurs trajectoires, ont connu une longue période d'immigration en France où ils disent avoir acquis une longue expérience professionnelle soit en qualité de commerçants, soit en tant que salariés et ouvriers dans des usines françaises. C'est dans le registre de l'opportunité, que sont explicitées les raisons à rentrer en Algérie et à créer une entreprise : l'opportunité des nouvelles lois du secteur privé- ouverture et remise en cause de la gestion socialiste. Il y'a également le cas des jeunes entrepreneurs ayant créé leur entreprise grâce en grande partie à l'aide financière du père, de frère ou d l'oncle installé depuis longtemps en France ou à l'étranger (Etats-Unis, Canada, etc.).

Dans ce dernier cas se sont des jeunes qui ont quitté l'Algérie au début des années quatre-vingt pour poursuivre leurs études à l'étranger et qui y sont restés après l'obtention de leur diplôme.

Les entrepreneurs héritiers :

Se caractérisent par la présence dans la famille d'une longue tradition commerçante et entrepreneuriale qui remonte parfois à plusieurs générations. On trouve deux types de dirigeant à la tête de ces entreprises créées, le premier type est représenté par des patrons ayant pris la relève vers 40 ou 50 ans et qui ont commencé à travailler très jeunes dans l'entreprise

familiale, leur niveau d'instruction est assez bas. Ces héritiers sont motivés par un seul objectif : poursuivre le métier du père et perpétuer les traditions du travail familial. Le second type représenté par des jeunes patrons (25-30 ans) ayant pris la relève par héritage ou par reprise de l'entreprise familiale, leur niveau d'instruction et de qualification est élevé (Bac+3 et plus). (Madaoui, 2008)

b- Les caractéristiques de l'entrepreneur en Algérie

La réussite de l'entreprise privée, c'est chose connue, est généralement tributaire des caractéristiques propres de leurs créateurs. Pour en savoir plus, une enquête a été menée en Algérie. Dont le but était de connaître l'entrepreneur, ses conditions, ses trajectoires socioprofessionnelles, ses capacités de création, sa dynamique d'évolution, ses ressources et ses contraintes, étroitement articulées aux modèles de développement de sa société. Anne Gillet conclue : *« société, entreprise et entrepreneur s'influencent mutuellement et forment un système aboutissant à un type spécifique de processus entrepreneurial »*

Après les diverses mutations qu'a connue l'entreprise algérienne, spécifiquement celle issue de la libéralisation de l'économie en 1990, il fut déclenché un important mouvement de création de PME où l'entrepreneur algérien changea de conception, et cela après avoir été chef dans une grande entreprise publique. Anne Gillet présume deux types d'entrepreneurs : les « anciens » et les « nouveaux ». Le niveau de formation initiale est élevé chez ces derniers ; « les nouveaux entrepreneurs, a-t-elle observé, ont eu un parcours de cadre d'entreprise dans le secteur public, la plupart d'entre eux ont une formation supérieure ou égale au baccalauréat dans des secteurs techniques Pour les « anciens » entrepreneurs, le niveau et le type de formation initial est moins élevé : niveau primaire ou collège tout au plus. (Haboune & Herouani, 2015)

Section3 : Création de l'entreprise, acte essentiel dans l'entrepreneuriat :

La création d'entreprise est un acte fondateur de l'entrepreneuriat, il est vivement encouragé par les pouvoirs publics tant elle contribue au développement et à la création d'emploi. Cependant, il est aussi ralenti par de nombreux obstacles tant administratifs, économiques, sociaux, psychologiques et culturels. Dans cette section, nous allons essayer de toucher à tous les points essentiels.

1- Création de l'entreprise

La définition de la création d'entreprise selon l'INSEE se résume par, la mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Ou bien la mise en œuvre d'une nouvelle combinaison de

facteurs de production avec pour restriction qu'aucune autre entreprise ne soit impliquée dans cet événement (INSEE, 2020).

La création d'entreprise est d'une façon plus large, l'entrepreneuriat sont aujourd'hui reconnus comme étant des phénomènes vitaux par la société par leur contribution à la régénération et au développement de l'économie.

L'une des définitions les plus courantes de l'entrepreneuriat consiste à l'associer, à la création d'entreprise. On peut préciser cette conception en insistant sur l'acte entrepreneurial, autrement dit, sur l'action de créer au travers de laquelle se tisse le lien entre un individu à une organisation.

Selon Vestraete (2000), la relation entre l'entrepreneur et l'organisation est de type symbiotique au sens où les deux parties en présence profitant nullement l'un de l'autre. L'organisation ne désigne pas uniquement le résultat, à savoir l'entreprise, son Fonctionnement ou encore l'environnement socioéconomique dans lequel elle s'inscrit, mais également la procédure qui y conduit.

Par conséquent, l'entrepreneuriat ne renvoie pas seulement à une succession de procédures liées à la maîtrise de nombreuses notions de droit économique, commercial, social ou encore fiscal, comme de nombreux ouvrages sensés aider le créateur dans son projet L'expliquent. L'acte entrepreneurial est aussi une démarche de création visant la satisfaction de besoins spécifiques du porteur dans une recherche de la meilleure adéquation avec les besoins de l'environnement.

La création d'entreprise, pour la plupart des entrepreneurs, n'est qu'une réaction à une situation malaisée, elle répond plutôt au besoin de créer (son propre emploi), un besoin d'indépendance, qu'a une volonté d'accomplissement. La création d'entreprise devient production de statut social en dehors de toute dépendance.

La famille intervient dans la faisabilité de l'acte entrepreneurial, acte constituant un fait économique, technique et culturel du milieu, c'est-à-dire que toutes les manières d'être de l'individu, sa formation, sa trajectoire professionnelle, ses liens relationnels dépendent du milieu socioculturel dont lequel il a évolué.

2- Les types de créations :

Alain Fayolle construit une typologie qui met en évidence différents types de processus de création d'entreprise, qui sont comme suite :

a- La création reproduction :

Elle est caractérisée par une faible intensité du changement pour le créateur est faible intensité de la nouveauté pour l'environnement. Dans ce cas le niveau d'incertitude n'est pas très élevé. La création reproduction c'est le fait de créer une entreprise ressemblant à d'autre connue. Les changements pour le créateur sont de Faible ampleur car il possède le savoir-faire et les relations utiles à son projet. Dans cette logique de reproduction, le créateur cherche à faire pour son propre compte ce qu'il faisait déjà dans son emploi précédent.

b- La création imitation :

L'entrepreneuriat d'imitation crée peu de valeur nouvelle, mais permet au créateur de changer sa situation parfois d'une façon importante. Le créateur d'entreprise ne dispose pas de l'ensemble des ressources nécessaires, il essaye de montrer et de développer une entreprise en utilisant une formule bien établie. Le niveau d'incertitude est fonction de la capacité du créateur à acquérir les compétences et les ressources nécessaires pour mener à bien son projet.

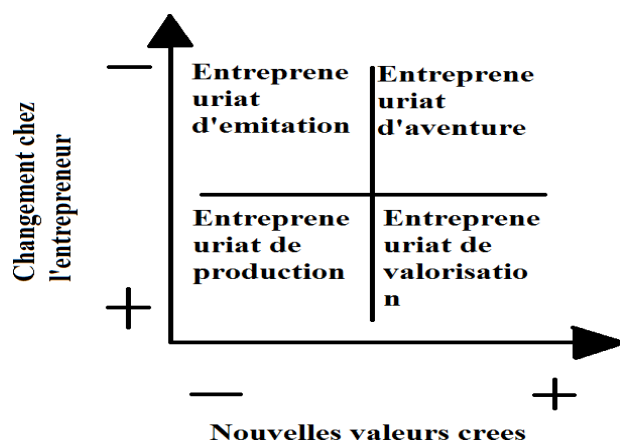
c- La création innovation-valorisation :

Elle est caractérisée par une faible intensité du changement pour le créateur, mais la nouveauté est grande pour l'environnement. Cela signifie que le créateur crée une entreprise à partir d'une manière de faire ou d'un produit nouveau dont il possède le savoir-faire. Le niveau d'incertitude est la fonction de la vitesse de pénétration de l'innovation dans son environnement (valorisation de la nouveauté par les clients) et la fonction des aléas de la mise au point technique et industrielle du projet.

d- La création innovation-aventure :

Elle est caractérisée par une grande intensité du changement pour le créateur et une grande nouveauté pour l'environnement. Le niveau d'incertitude est très élevé et combine des aspects liés à l'apprentissage et à l'innovation. Ces situations de création sont très dynamiques, les imprévus et les aléas sont fréquents, conduisant le créateur et le projet à des adaptations et à des changements fréquents. Le projet se construit et se reconstruit en même temps que le créateur doit faire évoluer ses compétences et ses ressources. (Fayolle A., 2004)

Figure 2 : Différents types de nouvelles entreprises



Source : (Mustar & Penar, 2003)

3- Le processus de la création d'entreprise

Le processus de la création d'entreprise se caractérise par le fait qu'il est organisé en étapes qui sont au nombre de quatre. Dans chaque étape il faut tenir compte de certains éléments clés. Ici, nous allons s'inspirer des étapes classiques citées par Alain Fayolle (2004). Ces étapes sont :

a- Evaluation de l'opportunité de création d'entreprise :

Transformer une idée en opportunité de création réaliste nécessite de définir l'idée initiale et elle doit être murement réfléchie, il est important de le résumer en quelques lignes précises : que vend-on ? A qui veut-on vendre ? Quelle valeur cela peut-il apporter ? Pour y répondre, il va falloir rechercher des informations, recueillir l'avis et le conseil d'experts et de spécialistes, tester l'idée auprès de personnes extérieures et analyser les contraintes inhérentes au projet.

Pour bien évaluer une opportunité de création d'entreprise, il faut, premièrement, avoir un minimum de créativité pour identifier, à partir d'une idée initiale, une bonne opportunité de création, et maîtriser quelques concepts et outils marketing pour réussir le passage d'une bonne idée à un produit ou un service intégré dans une offre gagnante, savoir sélectionner les opportunités qui seront résistées à l'usure du temps et à la compétition.

b- Conception et formalisation du projet création :

Après avoir identifié l'opportunité et défini les grandes lignes du projet, il faut tout mettre en œuvre pour faire de l'opportunité une activité économiquement rentable, dénouable et réaliste, le projet doit se déplacer vers la position de réalisable

A ce stade, différentes études doivent être conduites : étude du marché, étude juridique et étude financière. Ces études permettent d'élaborer l'offre, la stratégie, le plan d'affaires et de positionner le projet. Les points clés de la conception d'un projet de création d'entreprise sont : chercher la meilleure adéquation possible créateur/projet de création, être réaliste et pragmatique, être claire sur la stratégie, rechercher des avantages concurrentiels durables.

c- Montage juridique et financement de projet :

Le montage juridique consiste à choisir une structure juridique, et de sécuriser les relations avec les tiers (salariés, investisseurs, partenaires, fournisseurs et sous-traitants), il permet de se positionner par rapport aux possibilités juridiques qui leur sont offertes pour réaliser leurs projets. En fait le promoteur doit connaître les différentes formes juridiques d'une exploitation et saisir les avantages et les limites juridiques de chacune d'elle.

Le créateur doit parfaitement maîtriser son projet et être capable de répondre à toutes les questions posées par les partenaires financiers éventuels, les investisseurs seront différents selon la nature et la phase des projets.

d- Le lancement des activités :

Pour réussir le lancement des activités, il faut aller droit à l'essentiel, obtenir des clients et des commandes, suivre son business plan, avoir un tableau de bord avec quelques indicateurs et piloter réellement sa jeune entreprise, bien utiliser ses ressources et en fin ne pas perdre du temps (Fayolle A. , 2004).

Conclusion

A travers ce chapitre, nous avons essayé de faire une revue sur l'entrepreneuriat en citant l'histoire de ce concept, mais aussi de donner quelques notions de base, en identifiant également les approches et les paradigmes dominants, et les principales caractéristiques et théories de l'entrepreneur qui est l'acteur fondamental de l'entrepreneuriat afin d'éclairer ce vaste phénomène complexe.

En conclusion, l'entrepreneuriat est perçu comme un phénomène hétérogène et complexe et multidimensionnel, car il englobe à la fois l'entrepreneur est la création d'entreprise, et l'esprit d'entreprendre.

La création d'entreprise et, d'une façon plus, l'entrepreneuriat sont aujourd'hui unanimement reconnus comme étant des phénomènes vitaux pour la société,

Chapitre 01 : Cadre théorique de l'entrepreneuriat

Par leur contribution au développement de l'économie. Elle n'est rien sans l'entrepreneur innovateur, ce dernier est le moteur de la création de l'entreprise, car il contribue à leur expansion, accepte les risques et l'incertitude, et la diffusion et la mise en œuvre d'idées nouvelles.

Chapitre 02 :

La formation et

l'intention

Entrepreneuriale

Aucun être humain ne fait exception au fait d'apprendre. Il commence par apprendre à marcher, à parler, à manger... en avançant dans l'âge, la capacité d'apprentissage d'une personne se voit accroître au point où il sera capable d'apprendre des tâches complexes comme forger, faire de l'agriculture...etc. Dans ce chapitre, nous allons nous intéresser à la période de son apprentissage que l'on nomme formation.

Section 01 : Notions générales relatives à la formation :

1- Les définitions de la formation :

a- Définitions :

Ensemble des mesures adoptées en vue de l'acquisition ou du perfectionnement d'une qualification professionnelle.

La formation consiste à enseigner à un individu les connaissances et les compétences nécessaires à l'exécution de ses fonctions courantes. La formation professionnelle est généralement adoptée pour des universitaires, mais peut aussi servir dans des circonstances rares à des personnes exerçant déjà une activité professionnelle, et souhaitant accroître leurs compétences. (Définition de la formation, s.d.).

Une formation est une forme d'apprentissage à la fois organisée et institutionnalisée. La " Classification of Learning activités " (CLA), élaborée par Eurostat, a été construite pour classer de manière homogène toutes les offres d'apprentissage et de parcours d'enseignement/d'apprentissage des pays de l'Union européenne. Dans la CLA, les activités d'apprentissage sont caractérisées par l'intentionnalité : le participant doit avoir l'intention d'apprendre. (INSEE, 2020)

Les activités d'apprentissage sont divisées en 3 classes : la formation formelle, la formation non-formelle et l'apprentissage informel. Pour être classée en formation, formelle ou non formelle, l'activité d'apprentissage doit vérifier les critères suivants : elle doit être planifiée / Organisée et le cadre doit être institutionnalisé.

La CLA précise les critères pour déterminer si les apprentissages sont institutionnalisés. Ceux-ci doivent être planifiés par un organisme ou une personne qui est responsable au moins : des méthodes d'enseignement/apprentissage qui doivent être prédéterminées, du programme d'apprentissage, des conditions d'admission et du lieu où l'apprentissage/enseignement aura lieu.

La formation peut avoir lieu en présentiel ou à distance. Cela suppose l'existence, dans une formation, d'une relation formalisée, telle qu'une interaction élève-enseignant. Quant à l'apprentissage informel, il se distingue de la formation dans le sens où il ne requiert pas d'organisation institutionnalisée ; notamment, il ne met pas en œuvre de relation ni d'interaction structurée comme celle d'élève-formateur (INSEE, 2020).

Elle est le vocable restituant l'action de former quelqu'un sur le plan intellectuel et moral, c'est-à-dire lui dispenser savoir et connaissances. Très souvent, on substitue à la formation les termes d'instruction ou d'éducation. Prise dans ce sens, la formation est une pratique inductrice de changements de comportements tout autant que de développement aussi la culture. Elle permet donc à l'homme instruit, éclairé, de devenir acteur du progrès économique et social. Centrée sur l'acquisition de savoirs généraux, la formation est dispensée par les organismes scolaires de l'enseignement général. Elle prend aussi une finalité plus précise dès qu'il lui est adjoint le qualificatif de professionnelle (Kouaidiani, 2001).

Selon Jean-Marie Peretti : « *la formation aide au maintien de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises. Elle permet à l'employeur de remplir son obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois* ». Selon Ceignant : « *Facteur d'ajustement et d'adaptation, la formation est aussi un facteur de régulation social car elle peut être l'une des clés de la réconciliation entre le social et l'économie, dans la mesure où elle contribue à apporter aux salariés des satisfactions professionnelles et à améliorer la performance économique de l'entreprise* ». (Meignant, 2002)

En somme, la formation continue c'est le développement du salarié appartenant à une entreprise dans le but de mieux tenir son poste de travail ou d'évoluer vers d'autres fonctions au sein de l'entreprise. (Meignant, 2002)

2- Types de formations :

a- Selon la (CLA) :

Il y aurait trois formes de formations. D'abord, la formation formelle est une formation qui présente, à la fois, un apprentissage graduel hiérarchisé par niveaux, exige des prérequis pour l'admission, dure au moins un semestre (ou 30 EuropéenCrédits Transfer Scale), et a un programme reconnu par le système éducatif national (ou une autorité équivalente). D'une manière générale, en France, les formations du système éducatif (éducation nationale et enseignement supérieur) sont classées comme formelles, notamment lorsqu'elles mènent à un

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

diplôme ou préparent à un concours (par exemple, les classes préparatoires aux grandes écoles). Les formations menant à des certifications professionnelles ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sont considérées comme formelles si elles durent au moins un semestre et si le diplôme / titre auquel elles préparent peut-être classer à un niveau donné. Ainsi, les formations d'au moins un semestre préparant à un concours sont classées comme formelles, contrairement par exemple aux formations qui mènent aux certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ne sont pas classés à un niveau de formation donné, au permis de conduire, au Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), au Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), qui ne sont pas classées comme formelles (INSEE, 2020)

Puis une formation est dite non formelle si l'une des conditions suivantes n'est pas remplie : présente un apprentissage graduel hiérarchisé par niveaux, exige des prérequis pour l'admission, dure au moins un semestre (ou 30 European Credits Transfer Scale) et a un programme reconnu par le système éducatif national (ou autorité équivalente). Tels sont les critères de la " Classification of learningactivities " (CLA) 2016 pour déterminer si une formation est formelle ou non formelle. En France, les formations sont considérées comme non formelles si elles ne conduisent pas à un diplôme ou à un titre reconnu, ou ne peuvent pas être classées à un niveau de formation donné. Sont notamment considérées comme des formations non formelles, les formations de moins d'un semestre, menant par exemple aux certificats de qualification professionnelle (CQP), au permis de conduire, au Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa), au Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), au Test of English for International Communication (TOEIC) et autres tests de langue similaires. Les formations non formelles peuvent être à but professionnel ou personnel (comme les cours d'activités de loisirs organisés et encadrés par exemple). (INSEE, 2020)

Enfin, les apprentissages informels ont toujours existé chez l'être humain mais, à la manière d'un iceberg, la majeure partie est immergée et invisible. Ce n'est que récemment qu'ils ont commencé à intéresser les chercheurs, les employeurs, les associations locales et les établissements éducatifs.

Pour paraphraser Jules Verne, nous entamons les premières vingt lieues d'un voyage qui peut être long de vingt-mille lieues. Dans cette quête de savoir sur les apprentissages informels, quatre défis principaux vont apparaître : conceptuel, méthodologique, de reconnaissance et pédagogique.

Le défi *conceptuel* renvoie au besoin d'ouvrir la boîte noire des apprentissages informels et de mieux comprendre leurs différentes manifestations et caractéristiques internes. Le défi *méthodologique* se rapporte au besoin de développer des stratégies de recherche créatives afin de surmonter les difficultés pour mettre au jour les apprentissages informels et la connaissance tacite. Le défi *de reconnaissance* se rapporte au besoin d'améliorer les mécanismes institutionnels pour reconnaître et évaluer les apprentissages informels. Le défi *pédagogique* enfin, renvoie au besoin de créer volontairement des situations riches pour des apprentissages informels pertinents.

On entend communément par apprentissage informel tout apprentissage acquis en dehors des organismes éducatifs officiels ou non-officiels. (Marcel Rieu, 2018)

A son tour, A Meignant nous propose trois types de formations. Selon la finalité, qui passe à son tour par trois étapes, consolidation de l'existant, accompagnement et facilitation de changement, préparation de l'avenir (Meignant, 2002).

Consolidation de l'existant C'est-à-dire que l'effort est focalisé sur la recherche de la meilleure adaptation possible des salariés à leurs postes dont l'objectif est le perfectionnement individuel et collectif pour l'amélioration des performances, ainsi que l'accueil et l'intégration des nouveaux entrants dans un horizon de moins d'un an.

Ensuite, l'accompagnement et la facilitation des changements axée sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation anticipe l'accès aux actuels et futurs métiers afin de réussir tout investissement et changement d'organisation. Elle vise aussi l'optimisation des flux promotionnel, le développement des potentiels et enfin la facilitation des projets individuel. Et enfin, la préparation de l'avenir En ce sens la devise de l'entreprise reste la prévention, d'autant que le long terme est difficilement prévisible et les entreprises cherchent à se créer ou changer de culture pour pallier aux aléas de l'inadaptation et de prévenir les risques.

La durée de la formation varie selon les objectifs qui lui sont assignés et la disponibilité du personnel à former. Alors, on peut distinguer trois types de formation : la formation de courte durée, formation de moyenne durée et formation de longue durée.

La formation de courte durée comprend les séminaires, les échanges d'expériences interentreprises...etc., qui traitent souvent d'un sujet homogène dans une durée ne dépassant pas les cinq jours. Elle répond à un besoin précis. Puis, la formation de moyenne durée Située

entre la courte et la longue durée, cette dernière dont la durée est en fonction de l'objectif, elle n'excède pas les six mois, et souvent sanctionnée par une attestation de stage ou il est clairement précisé l'objectif de la formation. Et en fin, la formation de longue durée Elle dépasse souvent les six mois, et elle est sanctionnée par un diplôme reconnu qui peut servir pour ce que de droit. C'est une formation diplômante ou qualifiante.

Selon le lieu également dictée par l'objectif de la formation et l'existence des aptitudes de formation, on distingue deux catégories : formation intra-entreprise et formation extraentreprise.

La formation intra-entreprise Assurée au sein de l'entreprise elle-même, soit par l'encadrement ou son personnel compétent désigné pour la tâche, ou bien par le recours à des organismes formateurs et /ou formateurs extérieur appelés à dispenser leurs savoir et leurs savoir-faire dans l'entreprise postulante pour des raisons techniques et la nécessité d'une pratique sur l'outil de travail. Quand a la formation extra-entreprise Elle s'exerce en dehors des locaux de l'entreprise, le personnel concerné suit sa formation dans des organismes externes liés à l'entreprise postulante par des conventions. Cependant, la formation peut se faire dans le pays d'origine ou à l'étranger, si les professionnels nationaux ne peuvent l'assurer.

b- La formation professionnelle et professionnelle continue :

La formation professionnelle se distingue de l'éducation générale, elle est corpus de savoirs spécifiques relié un métier précis, le métier impose d'apprendre et capitaliser des connaissances et pratiques. À ce niveau, on évoque précisément la formation professionnelle initiale, type de formation dont l'objectif vise à fournir à l'apprenant les rudiments de base. À juste titre dit-on qu'« *on apprend un métier* », celui de mécanicien, d'électronicien, etc. (Kouaidiani, 2001).

La formation professionnelle est un processus d'acquisition de connaissances et de compétences requises dans des métiers spécifiques ou plus largement sur le marché de l'emploi.

Ce processus peut intervenir en cours de formation initiale (par exemple apprentissage, lycée professionnel...) ou de formation continue (INSEE, 2020).

La formation professionnelle continue Quand elle a caractère « continu », la formation professionnelle tient lieu de complément à la formation professionnelle initiale déjà acquise par des travailleurs qui cherchent, par ce biais, soit à améliorer leurs connaissances, soit à se reconverter. La formation postscolaire née du développement de l'économie est productrice de

Compétences attendues par l'entreprise. En effet, il faut produire des qualifications pour permettre à l'entreprise de s'adapter aux contingences nouvelles auxquelles elle se voit tenue de répondre sous peine de disparaître. La formation continue s'impose en nécessité structurelle dans toute entreprise en raison des évolutions rapides de l'environnement de l'entreprise. On l'aura compris, la formation professionnelle continue, également appelée « formation en cours d'emploi », s'adresse à des salariés et fait office de moyen d'améliorer leur employabilité. Elle porte sur l'acquisition de savoirs et de savoir-faire professionnels. En somme, la formation continue s'apparente à un quasi « développement » du salarié d'une entreprise dans le but de mieux tenir son poste de travail ou d'évoluer vers d'autres fonctions dans l'entreprise (Kouaidiani, 2001)

3- Enjeux de la formation :

a- Du point de vue stratégique :

Il est dans l'intérêt de l'entreprise que le salarié soit imprégné de la culture d'entreprise par le biais de la formation. La formation est constamment présentée dans les projets d'investissement, le plus souvent elle sert comme un instrument d'aide au développement. Elle n'a de sens que si elle est étroitement intégrée à la stratégie mise en œuvre pour maintenir le cap de la compétitivité. Cependant, la formation est et doit constituer un investissement au service de la stratégie de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise intègre la formation dans les grandes orientations stratégiques, tant pour acquérir une culture d'entreprise que pour faciliter la réalisation des projets d'investissement (Sainsaulieu, 1974)

Du point de vue social :

La formation a d'abord une finalité humaine de transmission et de développement d'une personnalité qui se forme (Valiez, 1997).

Forte de ses vertus mobilisatrices, la formation est perçue aussi comme un signe de stabilité, de sécurité et comme une promesse de promotion, ce qui fait d'elle l'outil par excellence de la gestion des itinéraires d'emplois et de gestion de carrière. À ce propos, l'intégration d'une gestion individuelle prévisionnelle affinera la profitabilité de la formation, ceci pour la préparation des esprits à des éventuels changements, de poste ou de promotion, afin de maîtriser au mieux le facteur temps, surtout pour les cadres performants dont le processus d'acquisition de leurs services tend à être lents et exige une prospection très fine des propositions.

Sur ce point, la formation facilite les changements de structuration interne, contribue aux évolutions de carrière et repose sur l'évolution des métiers et des qualifications (Zemouri & Zennad, 2002).

b- Du point de vue du processus de gestion :

Les trois grands processus de la gestion, à savoir la finalisation, l'organisation et l'animation semblent influencés par la formation continue des effectifs. Pour le premier processus, de finalisation, l'atteinte des orientations générales de l'organisation n'est réalisée qu'avec une performance acquise des participants. Elie Cohen dit que « *mieux on est formé, plus on est performant* » et sur sa contribution au processus d'organisation, l'auteur démontre aussi l'apport de la formation en ce sens par trois missions spécifiques (Cohen, 1997).

Elle assure que le découpage de l'entreprise en organes auxquels sont assignés des missions spécifiques et des moyens susceptibles d'en permettre l'exécution. Définie l'articulation entre ces différents organes grâce à la mise en place des relations hiérarchique ou fonctionnelle et des procédures qui règlent leurs rapports mutuels. · Consiste en la distribution des membres, de l'entreprise entre les organes en leur attribuant de façon plus ou moins explicite une place, un rôle et un statut. · C'est ainsi que la formation d'après l'auteur contribue à la réunion des conditions dans lesquelles les membres de l'organisation occupent leurs places et avec lesquelles ils sont motivés et sensibilisés. Zemouri et Zennad. « La formation, aspects théoriques. Au sujet de sa contribution au dernier processus suscité, la formation constitue un dispositif de communication interne, tel qu'elle tend à valoriser les membres présents dans l'organisation et le potentiel humain déjà en place, elle facilite la conciliation entre l'acquisition des compétences nouvelles et leur application à la réalité même de l'entreprise favorisant ainsi un processus d'appropriation et elle fournit des occasions permettant de « capitaliser » des compétences diffusées au sein de l'entreprise et contribue ainsi à la structuration d'une part essentielle des actifs immatériels accumulés par l'organisation (Zemouri & Zennad, 2002).

4 Les objectifs de la formation :

En outre à ses enjeux, la formation a plusieurs objectifs qui se résument en deux :

a- Du point de vue de l'organisation

Accroître la compétitivité de l'organisation, par renforcement du potentiel technique et par ajustement des savoirs ou du savoir-faire des salariés, ce premier objectif permet l'actualisation des rôles professionnels dans les postes de travail. Puis développer les compétences à l'occasion d'une embauche, puis d'une mutation interne ou d'une promotion.

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

Ensuite, prévoir des circuits progressifs de montée en connaissance pour adapter globalement les qualifications aux besoins de l'organisation. Mettre l'accent sur les catégories du personnel moins qualifiées, sur l'insertion des jeunes, sur les contraintes de reconversion et sur les problèmes liés à certaines phases de la carrière individuelle « crise de maturité ». Suivie par la formation à la communication pour construire un climat de grande concertation.

Montrer l'organisation dans sa globalité, en expliquant ses diverses articulations, apprendre à maîtriser certains outils d'analyse et d'action pour favoriser l'action collective. Faire progresser l'encadrement dans ses compétences intellectuelles, sa culture, ses aptitudes à manager. Enfin, préparer le long terme pour faire face à toute perturbation qui peut affecter le fonctionnement de l'organisation. (Azib, 2013)

b- Du point de vue des individus :

Certains objectifs de la formation sont liés aux souhaits des salariés sans qu'il y soit toujours opportunité pour l'organisation. Ces objectifs se résument comme suit : avoir une meilleure maîtrise de son métier, se préparer à des changements professionnels et des mutations internes, mieux comprendre l'organisation où l'on travail, développer un savoir-faire dans le domaine des relations, la gestion et du management. Puis, se permettre de se retrouver avec des collègues et des amis dans un fonctionnement convivial et faire connaissances avec des personnes nouvelles dans des espaces extérieurs au vécu professionnel. Enfin, se former dans les semaines où l'individu veut avoir des connaissances qui peuvent même être sans rapport direct avec le travail (Azib, 2013)

5- Le besoin de formation :

Dans le langage courant, on entend par « besoin » un manque à combler, ce qui est nécessaire. Associé à la formation, le besoin de formation veut littéralement dire « manque de formation ». Or, il n'est pas trop approximatif de parler de manque de formation, car, ce qu'on vise en réalité, c'est la présence d'une difficulté, d'un dysfonctionnement présent ou probable et futur que la formation doit pouvoir prévenir ou surmonter. On saisit donc le motif que certains

Auteurs, aient estimé que l'on ferait mieux de remplacer l'expression « besoin de formation » par « problème à régler par la formation ou par objectif à atteindre par la formation ». En effet, le besoin est objectif, compris qu'il est comme un écart de compétence entre le profil professionnel requis et le profil professionnel réel. En outre, sans la conjugaison de plusieurs actions, le besoin de formation continue de se dissimuler. Il ne se découvre que par l'action du responsable de formation, puisqu'il lui revient de fournir les outils de recensement. Parfois aussi, il est débusqué par l'action de la hiérarchie opérationnelle qui n'est pas du reste sur ce

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

sujet, tout comme celle du futur formé qui doivent faire montre d'une véritable collaboration pour s'accorder sur les manques à combler. Pour eux, il s'agira bien entendu de prendre en compte les objectifs opérationnels sans omettre aussi les projets individuels du futur formé, vu que sa motivation au travail en dépend. (Kouaidiani, 2001).

6-Evolution de la formation en Algérie :

Les trois phases sont présentées comme suite :

Phase 1 :

Qui commence à partir de l'indépendance et qui s'est caractérisée par le départ des fonctionnaires français, avec le sous encadrement de l'administration et l'émergence de nouvelles administrations (ministères...).

Le système éducatif ne pouvait plus répondre à la démarche croissante de l'administration, à partir de cette dernière l'entreprise Algérienne c'est retourné vers la formation, en créant l'école nationale d'administration, les centres de formations et les écoles d'applications techniques.

Phase 2 :

Cette phase a commencé avec la naissance de l'administration économique, tentaculaire et fortement cloisonnée, ou chaque administration d'une entreprise a voulu s'autonomiser, du point de vue de formation, ce qui a donné une prolifération des établissements de formation, souvent à doubles emplois. En l'absence d'une véritable coordination de tout l'appareil mise en place, volonté d'autosuffisance de chaque secteur administratif, va apparaitre après à travers la dispersion des moyens matériels, un gaspillage des moyens d'encadrement et partant d'un point de vue d'encadrement pédagogique, c'est aussi qu'il est apparu nécessaire dans les années 80 de rationaliser l'appareil de formation.

Phase 3 :

Cette phase a commencé avec l'apparition d'implication du secteur de l'enseignement supérieur, dans le contrôle des établissements supérieurs, et les secteurs de la formation Professionnelle, dans la gestion de la formation des catégories intermédiaires, par ailleurs ces mesures, ont démontré leurs limites, parce que la formation était mal ciblée, et les filières ne prennent pas en considération les besoins de l'entreprise. (Rahmani, avril 2003)

Section 02 : Notions relative à la formation entrepreneuriale :

Les formations organisées dans le domaine de l'entrepreneuriat ont-elles des effets sur les attitudes et perceptions des participants vis-à-vis de l'intention d'entreprendre, et donc

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

indirectement sur le comportement entrepreneurial lui-même ? Cette question est posée depuis un certain temps par les chercheurs en entrepreneuriat et par les parties prenantes de ces formations (pouvoirs publics, autorités académiques, enseignants, etc.) soucieuses d'en valider l'efficacité. Et encore, plus important quelle est l'impact que puisse avoir une formation du domaine de l'entrepreneuriat sur un l'économie d'un environnement ou d'un marché ?

1- Définitions relatives à la formation entrepreneuriale :

La formation entrepreneuriale apprend aux étudiants à maîtriser toutes les techniques liées à l'entrepreneuriat et à maîtriser toutes les techniques nécessaires pour diriger une entreprise. (Formation Entrepreneuriat, s.d.)

Définition de la Commission européenne sur la formation à l'entrepreneuriat : La formation à l'entrepreneuriat concerne le développement des compétences des apprenants et de leur capacité à transformer des idées créatives en acte entrepreneurial. Il s'agit d'une compétence clé pour tous les apprenants, qui contribue au développement personnel, à la citoyenneté active, à l'inclusion sociale et à l'employabilité. Elle concerne tout le processus d'apprentissage tout au long de la vie, dans toutes les disciplines et toutes les formes d'enseignement et de formation (formels, non formels et informels) qui contribuent à un esprit d'entreprise ou à un comportement entrepreneurial, avec ou sans finalité commerciale.

Cette définition européenne commune de l'esprit d'entreprise en tant que compétence clé témoigne d'un double perspectif. Premièrement, l'acquisition d'attitudes, de compétences et de connaissances entrepreneuriales devrait permettre à l'individu de traduire des idées en actes. Deuxièmement, l'esprit d'entreprise ne concerne pas uniquement des activités économiques et la création d'entreprises, mais il touche plus largement à tous les domaines de la vie et de la société. Une action innovante et créative peut être réalisée dans le cadre d'une nouvelle entreprise ou d'organisations existantes, c'est-à-dire comme « activité intrapreneuriale ». Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2016. Formation à l'entrepreneuriat à l'école en Europe. Rapport Eurydice. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. P 21, 22,23.

Le Royaume-Uni (Angleterre) utilise une expression différente, « *l'éducation à l'entreprise* » plutôt que la formation à l'entrepreneuriat. Elle couvre un large éventail des compétences et des aptitudes qui rendent un individu entreprenant plutôt que de se concentrer sur la nécessité perçue de créer plus de jeunes entreprises et d'avoir une économie plus entrepreneuriale. Les éléments clés de l'éducation à l'entreprise sont l'intention et la capacité entrepreneuriale. Au Royaume-Uni (pays de Galles), les deux expressions « éducation à

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

l'entreprise » et « formation à l'entrepreneuriat » sont utilisées. La seconde vise à « *permettre aux jeunes d'être positifs, proactifs et de rencontrer le succès dans leur approche de la vie et du travail* ». Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2016. Formation à l'entrepreneuriat à l'école en Europe. Rapport Eurydice. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. P23

La Communauté flamande de Belgique parle de « valeur ajoutée pour chaque individu dans sa vie quotidienne, à la maison et dans la société », tandis qu'à Malte, la définition mentionne des « compétences pour la vie ». Le « modèle TRIO » autrichien de la formation à l'entrepreneuriat. Tout en recensant les acquis d'apprentissage liés à la formation à l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires européens, des données ont également été rassemblées sur la manière dont ces acquis sont structurés pour assurer une continuité et une progression.

La formation à l'entrepreneuriat en tant que compétence clé est considérée comme faisant partie d'un processus d'apprentissage tout au long de la vie, qui englobe des compétences transversales. Dès lors, les acquis d'apprentissage doivent être structurés horizontalement, au travers de l'ensemble du programme scolaire, et verticalement, afin d'assurer une progression tout au long des différents niveaux d'éducation.

La plupart des définitions nationales reflètent la même compréhension générale de la formation à l'entrepreneuriat que la définition européenne de la compétence clé. Le rôle et la finalité de la formation à l'entrepreneuriat ne traduisent pas seulement le contexte professionnel et commercial, mais aussi le contexte plus général de la vie d'une personne. Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2016. Formation à l'entrepreneuriat à l'école en Europe. Rapport Eurydice. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. P21

Pour Fayolle, « *l'enseignement de l'entrepreneuriat correspond à l'ensemble des actions de sensibilisation, de stimulation, de formation et d'accompagnement des apprenants qui concourent tout aussi bien à les faire évoluer sur les registres culturel et comportemental qu'à leur transmettre des connaissances et des savoirs utiles pour leur projet de création* » (Fayolle A. , 2004).

2- Type de formation entrepreneurial universitaire :

Il existe de nombreuses formations qui apprennent aux étudiants à maîtriser toutes les techniques liées à l'entrepreneuriat.

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

Les formations en entrepreneuriat apprennent aux étudiants qui les suivent à maîtriser toutes les techniques nécessaires pour diriger une entreprise. Ces formations post-bac vont du Bac+3 au niveau Bac+5 et sont dispensées dans de nombreux établissements à travers l'hexagone (Universités et Écoles de Gestion ou de Management publiques ou privées).

Voici les formations en lien avec le monde de l'entrepreneuriat, du management ou de la gestion, classées par le niveau du diplôme obtenu :

Licences en Gestion ou Management

La licence de gestion est une formation de niveau II (bac+3) qui permet d'obtenir 180 crédits ECTS et d'acquérir les bases essentielles pour exercer une profession dans le domaine de l'économie et de la gestion d'entreprise et d'organisation.

Le grade de licence confère aux étudiants un niveau bac+3 et leur permet de valider 180 crédits ECTS. Il s'agit d'une formation de trois ans, échelonnée sur six semestres et environ 1500 heures de cours. En alternance, en apprentissage, ou en licence pro, une licence de management forme les étudiants au fonctionnement d'une entreprise, au management industriel et de personnes, au marketing et au commerce. Polyvalente, une licence management permet aux étudiants de s'orienter vers les métiers du marketing et du management. Généralement cette formation est dispensée en troisième année, avec de nombreuses spécialisations : management des institutions, management des entreprises et des administrations, management et nouvelles technologies, management public, marketing et communication.

Licences Professionnelles en Entrepreneuriat :

Une licence professionnelle entrepreneuriat est une formation qui se déroule en un an à l'université. Il existe une équivalence de la licence pro en école spécialisée : le bachelor.

Les étudiants y sont formés à la création et à la gestion d'une entreprise, ainsi qu'à la reprise d'un établissement préexistant. La licence pro entrepreneuriat délivre 60 crédits ECTS et est un diplôme bac+3 reconnu par l'État. Elle peut se réaliser en présentiel, en alternance ou en formation continue (destinée aux professionnels).

Bac+5 :

Masters Entrepreneuriat :

Le Master est une formation de deux années qui donne droit à un niveau Bac+5 et 120

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

crédits ECTS. La spécialisation Entrepreneuriat a pour objectif de former les chefs d'entreprise et managers de demain. Parce que, diriger ne s'improvise pas, ce Master propose aux étudiants d'apprendre toutes les techniques de management, de gestion des finances ou encore des ressources humaines. L'objectif de cette formation est de leur fournir toutes les compétences et connaissances dont ils auront besoin dans leurs projets de création ou de reprises d'entreprises.

Vous trouverez des masters entrepreneuriat à l'université, en écoles de management ou en école supérieure de commerce. La plupart des grandes écoles de commerce proposent des formations de ce type, ou des spécialisations en entrepreneuriat.

Autre :

Outre ces formations, il existe des MBA en Entrepreneuriat qui s'adressent aussi bien aux étudiants (d'un niveau d'au moins Bac+4) qu'aux professionnels du secteur qui veulent se spécialiser. Pour ces derniers, il existe également de nombreuses Formations Continues qui peuvent permettre aux salariés de continuer à acquérir des compétences sans pour autant abandonner leur emploi. Certaines de ces formations peuvent s'effectuer en alternance (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). Certaines sont également disponibles par correspondance (Formation Entrepreneuriat, s.d.).

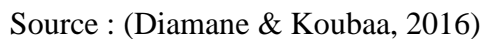
3- L'intention, phase centrale de processus entrepreneurial :

L'intention entrepreneuriale est une phase centrale du processus entrepreneurial. Elle occupe une place extrêmement importante dans la décision de créer une entreprise.

L'intention entrepreneuriale est considérée parmi les premières étapes du processus de création d'entreprise. Elle est le meilleur prédicteur du devenir entrepreneurial et un élément nécessaire pour l'exécution du comportement

Avant d'étudier en profondeur le concept d'intention, il convient de la positionner au sein du processus entrepreneurial.

Selon Tounés, le processus de création d'entreprise est subdivisé en quatre phases majeures : la propension, l'intention, la décision et l'acte (Diamane & Koubaa, 2016)



La deuxième phase du processus entrepreneurial est l'intention. Ce qui distingue l'intention de la propension est « *l'existence d'une idée ou d'un projet d'affaire plus ou moins formalisé, et l'engagement personnel (en temps, en argent et en énergie) dans le processus de création d'entreprise* » (Diamane & Koubaa, 2016).

La dernière phase du processus entrepreneurial, correspond au passage à l'acte d'entreprendre, qui correspond au démarrage proprement dit de l'activité entrepreneuriale, à travers la réalisation des premiers produits ou services (Daimane & Kouba, 2016)

Au sens épistémologique, « l'intention » découle du verbe latin « intendere » qui signifie « tendre vers ». Le dictionnaire Le Robert définit l'intention comme « *le fait de se*

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

proposer un certain but » (Diamane & Koubaa, 2016). Le Larousse la définit comme « *une disposition d'esprit par laquelle on se propose délibérément un but* ». (Diamane & Koubaa, 2016) En d'autres termes, l'intention représente la volonté tendue vers un certain but. Elle fait référence à un état psychologique et une tension mentale orientée vers l'action par la définition d'un but. La conception mentaliste, quant à elle, définit l'intention comme étant une cause mentale de l'action (Diamane & Koubaa, 2016).

Selon Triandis, les intentions correspondent à des instructions que donne un individu à lui-même pour se comporter d'une certaine manière. « Elle implique des idées comme, "je dois faire...", ou "je vais faire..." ou "je ferai..." » (Diamane & Koubaa, 2016)

Bird qui conçoit l'intention comme un processus cognitif qui découle des besoins, des motivations et des valeurs de l'individu. C'est « *un état de pensée qui dirige l'attention (et par conséquent l'expérience et l'action) vers un objectif spécifique, la nouvelle organisation, et une façon de l'atteindre* » (Ibrahim, 2011)

Ajzen définit l'intention comme « *un indicateur de l'intensité de la volonté d'essayer et de l'effort qu'un individu est prêt à consentir pour se comporter d'une certaine façon. C'est un état d'esprit qui oriente les comportements des individus. Dans notre cas, il s'agit de la création d'entreprise.* » (Ajzen, 1991)

Selon Tounes, l'intention est certes une « volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif, mais elle est fonction des contextes socioculturel et économique » (Tounes, 2003)

Il existe de nombreuses acceptations du concept d'intention. Cette variété de définitions montre que le concept n'a pas de signification unique. Certains auteurs la représentent comme un état mental, d'autres parlent de volonté personnelle, d'autres encore la considèrent comme une structure cognitive.

Après avoir présenté les différentes acceptations du concept d'intention, nous développons, dans ce qui suit, les principaux cadres théoriques modélisant l'intention entrepreneuriale.

b- Les principaux cadres théoriques modélisant l'intention :

La plupart des recherches en entrepreneuriat, en se basant sur une conception multidimensionnelle du phénomène entrepreneurial, n'hésitent pas à exploiter simultanément les apports des recherches en entrepreneuriat et les contributions de l'école de psychologie

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

sociale. Ceci est d'autant plus fréquent quand il s'agit de comprendre les phénomènes intentionnels. À cet effet, nous allons présenter quelques modèles d'intention entrepreneuriale.

Théorie de l'action raisonnée (Ajzen et Fishbein, 1975) :

La théorie de l'action raisonnée tient ses origines de la psychologie sociale. L'intention joue un rôle central dans ce modèle théorique. Selon cette théorie, le comportement d'un individu est fortement dépendant de son intention à l'adopter. Dans le modèle de l'action raisonnée, les attitudes prédisent les intentions qui, à leurs tours prédisent le comportement. L'intention est considérée comme un médiateur entre les attitudes et les comportements. Il s'agit principalement des comportements volontaires et raisonnés. Cependant, plusieurs recherches ont critiqué le modèle de l'action raisonnée, notamment à cause de l'aspect obligatoirement raisonné du comportement. De nombreux chercheurs ont mis l'accent sur l'inadaptation de ce modèle aux comportements complexes, qui nécessitent une collaboration, un échange, des ressources ou des efforts spécifiques (Daimane & Kouba, 2016).

Pour répondre à ces critiques, cette théorie a été révisée par Ajzen, lui-même, qui a apporté une amélioration au modèle de l'action raisonnée en intégrant une nouvelle composante **contrôle comportementale perçue**. Ceci a donné naissance à la théorie du comportement planifiée (Daimane & Kouba, 2016).

Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) :

La théorie du comportement planifié prolonge et dépasse les limites de la théorie de l'action raisonnée. Elle est le résultat de la découverte que le comportement ne peut pas être complètement sous contrôle de l'individu et doit tenir compte de l'effet des conditions facilitatrices (conditions hors du contrôle de l'utilisateur) du comportement. Ceci a eu comme conséquence d'introduire une nouvelle variable dans laquelle on tient compte des conditions qui échappent au contrôle de l'individu. Cette variable est appelée : **contrôle comportemental perçue**. Cet ajout a été fait pour tenir compte des moments où les gens ont l'intention de procéder à un comportement, mais le comportement réel est contrarié parce que les individus manquent de confiance ou de contrôle sur le comportement. La théorie du comportement planifiée postule que le comportement humain, pour être effectif, doit d'abord passer par une phase de planification, d'où le nom de la théorie « *comportement planifié* ». Ce modèle théorique met l'étude de l'intention au centre de ses préoccupations. Trois composantes principales déterminent cette intention, qui à son tour détermine le comportement : les attitudes à l'égard du comportement, les normes subjectives et les perceptions du contrôle comportemental :

Les attitudes associées au comportement : Il s'agit de l'évaluation faite par l'individu du comportement souhaité ou envisagé. Elles varient en fonction des résultats et des conséquences anticipés du comportement en question.

Les normes subjectives : elles se réfèrent aux pressions sociales que subit l'individu. Elles peuvent par exemple se traduire par les aspirations de la famille et celles des amis par rapport au choix de carrière personnel.

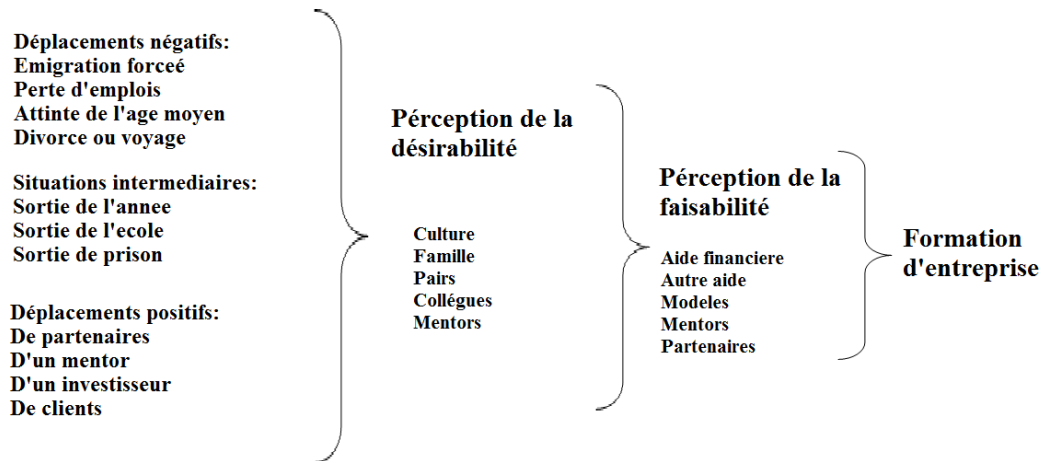
Les perceptions de contrôle comportemental : cette variable est la principale nouveauté de la théorie du comportement planifié par rapport au modèle de l'action raisonnée. Selon Ajzen, « *pour qu'un individu adopte un comportement ou ait l'intention de le faire, il doit avoir l'impression de contrôler et de maîtriser les aptitudes et les ressources nécessaires pour concrétiser le comportement* » (Daimane & Kouba, 2016)

Le modèle de la formation de l'événement entrepreneurial shapero et sokol 1982) :

Les travaux de A. SHAPERO et L. SOKOL sont les plus anciens certainement ceux qui eurent le plus grand retentissement dans la sphère académique entrepreneuriale. Ces deux auteurs ont élaboré un modèle qui reste la borne de référence dans les recherches en entrepreneuriat.

L'objectif de ce modèle est d'expliquer l'émergence de l'évènement entrepreneurial. Il tente de comprendre pourquoi certains individus choisissent la voie entrepreneuriale alors que d'autres se dirigent vers des perspectives de carrières plus traditionnelles comme le salariat. Selon Shapero et Sokol, ces événements peuvent être de trois types : déplacements positifs (positif Pull), déplacements négatifs (Négative Displacements) ou situations intermédiaires (betweenthings) (Hernandez, 1999).

Figure 4 : Modèle de la formation de l'événement entrepreneurial



Source : (Fayolle & Degoege, dynamique entrepreneuriat, 2012)

Les déplacements négatifs (negative displacement) : sont les plus fréquents) et sont à la base du déclenchement de l'événement entrepreneurial. Les déplacements négatifs sont généralement imposés par l'environnement externe et échappent au contrôle de l'individu. Ils font référence à des événements perturbant la trajectoire de vie de l'entrepreneur potentiel : licenciement, divorce, chômage, échec scolaire, insatisfaction au travail, etc. (Julien, 2016)

Les déplacements positifs (positive pull), quant à eux, peuvent résulter de l'influence de la famille, de l'existence d'un marché, de clients ou d'investisseurs potentiels. Ils sont occasionnés par des stimuli positifs à la création d'entreprise comme l'obtention d'un héritage, la découverte d'une opportunité d'affaire, etc. (Julien, 2016)

Les situations intermédiaires (betweenings), qui font références aux événements entraînant des changements dans la trajectoire de vie d'une personne. Les situations intermédiaires marquent la fin et la rupture d'une étape de vie de l'individu (obtention du diplôme, départ à la retraite, sortie de l'armée, de prison.) (Julien, 2016)

A l'interface des déplacements positifs, négatifs et des situations intermédiaires, émergent deux autres variables explicatives de l'événement entrepreneurial, à savoir les perceptions de la faisabilité et les perceptions de la désirabilité. Ces perceptions sont le fruit de l'environnement culturel, social et économique de l'entrepreneur. (Hernandez, 1999)

La perception de la faisabilité, est le résultat de la perception de la présence du soutien et de la disponibilité des ressources financières, techniques et humaines nécessaires à la réussite du projet de création d'entreprise. Elle dépend également de la confiance que possède l'entrepreneur en ses propres compétences et de sa capacité de mener à bien les tâches nécessaires pour le bon déroulement du processus entrepreneurial (Hernandez, 1999).

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

La perception de la désirabilité, fait référence à l'attrait perçu pour la création d'entreprise. Elle se construit sur la base du système de valeurs de l'individu qui gouverne ses choix et ses envies. Ce système se construit sur la base de l'influence des croyances, des principes, des peurs et des facteurs culturels et sociaux ; mais également par la présence de modèles entrepreneuriaux dans l'entourage de l'entrepreneur potentiel. Le système de valeur se traduit attitre d'exemple par les valeurs personnelles et professionnelles véhiculées et valorisées Plus spécifiquement, la perception de désirabilité fait référence à l'attrait qui peut revêtir pour un individu le fait de créer son entreprise. cette dernière est notamment influencée par la présence de modèles dans l'entourage (Julien, 2016).

4- L'impact de la formation entrepreneurial sur l'intention à entreprendre :

Donckels postule que le rôle principal des formations en entrepreneuriat, est d'accroître la prise de conscience et l'acceptation, par les étudiants, du fait que la voie entrepreneuriale correspond à une option de carrière viable.

Sensibilisation ayant pour finalité essentielle de faire réfléchir les étudiants sur les valeurs, les attitudes et les motivations des entrepreneurs et de susciter chez eux l'envie d'entreprendre, il semble en effet tout à fait logique et naturel d'apprécier leur efficacité à travers des changements d'attitudes, de perceptions et d'intention. Dans cette perspective, l'intention d'entreprendre peut-être perçue comme la première étape d'un processus évolutif et long, pouvant conduire au comportement entrepreneurial. (Fayolle A., Évaluation d'une formation en entrepre neuriat : prédispositions et impact sur l'intention d'entreprendre, 2011)

Moreau et Ravel présentent un modèle à trois temps de l'apparition de l'intention et ses fluctuations : identifier le métier d'entrepreneur, associé aux tâches entrepreneuriales du plaisir et des avantages et une constante alimentation de l'intention entrepreneuriale (Saleh, 2011)

L'enseignement de l'entrepreneuriat est primordial pour les deux premières phases de l'apparition et de la formation de l'intention : la possibilité d'entreprendre sera connu, l'étudiant saura au moins en quoi consiste l'acte d'entreprendre et apprendra les tâches nécessaires de la démarche entrepreneuriale (Saleh, 2011).

Selon Fayolle et Al *un programme d'enseignement en entrepreneuriat, même s'il consiste principalement en une sensibilisation des étudiants à l'entrepreneuriat, devrait avoir un impact positif à court terme sur l'intention d'entreprendre* » (Saleh, 2011).

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

Fayolle a essayé de montrer que la théorie du comportement planifié peut être d'une grande utilité pour évaluer les programmes et formation dans le domaine de l'entrepreneuriat face à la diversité et la complexité des problèmes rencontrés dans les démarches d'évaluation (Saleh, 2011).

L'auteur conçoit un outil de mesure dynamique utilisant la théorie du comportement planifié pour évaluer les programmes d'enseignement de l'entrepreneuriat. Le cadre d'évaluation que l'auteur propose est un modèle générique qui met en relation des variables indépendantes liées à l'éducation, à la formation et à leur environnement avec les variables dépendantes que sont les types d'attitude et l'intention d'agir.

Kolvereid souligne que *« les intentions entrepreneuriales sont déterminées par des facteurs qui peuvent évoluer au fil du temps... Les cours d'entrepreneuriat, les programmes de formation sur la gestion des petites et moyennes entreprises ou encore sur les réseaux, visant le changement des valeurs, des attitudes et des normes sociales sont susceptibles d'avoir un impact positif »*. (Saleh, 2011)

De même, Noel a analysé l'influence de la formation à l'entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale et l'efficacité personnelle perçue. L'étude a partiellement validé l'hypothèse que *« les diplômés en entrepreneuriat avaient un niveau d'intention plus élevé et une perception plus développée du self-efficacy que les étudiants des deux autres filières »*. (Saleh, 2011)

D'autres chercheurs Hansemark, Ehrlich et Al. Ont remarqué que l'enseignement en entrepreneuriat a un impact positif, car il augmente le niveau des caractéristiques psychologiques (le besoin d'accomplissement et le locus of control ou encore l'efficacité personnelle perçue), ainsi que la chance d'accomplir un acte entrepreneurial dans un avenir proche. Cependant, les méthodes pédagogiques et les contenus de programmes n'ont pas constitué le centre d'intérêt des chercheurs. Bien que pour préparer les étudiants à une carrière entrepreneuriale, les stages et l'apprentissage sont plus efficaces que d'autres Dilts et Al. A cet effet, dans le cadre d'une expérience pédagogique, Jouisson et Verstrarete ont soutenu l'impact de la sensibilisation, puis de la formation au Business model appliquée à la création d'entreprise. Enfin, les changements accrus économiques, sociaux et technologiques posent de nouveaux défis au système éducatif. *« L'enseignement de l'entrepreneuriat est perçu comme une formidable opportunité : il développe des capacités à construire et identifier des problèmes dans un contexte de complexité de sens, il favorise le développement de nouvelles attitudes (telles l'autonomie, la prise d'initiatives, le sens de responsabilité), il propose une vision plus intégrative et processuelles des problèmes de création et de développement d'entreprise »*

Cette définition confirme l'impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale et ses antécédents. Donc, le système éducatif joue un rôle également fondamental dans le modelage du système de valeurs et peut aider à créer et développer des intentions et qualités entrepreneuriales chez les jeunes (Paturel, 2005).

En synthèse, l'enseignement et la formation en entrepreneuriat semblent avoir un impact fort sur l'intention entrepreneuriale. En d'autres termes, des différences significatives seront remarquées entre des étudiants ayant suivi des cours ou sensibilisation en entrepreneuriat et d'autres qui ne les ont pas suivis. La formation et la sensibilisation à l'entrepreneuriat influence la désirabilité et la faisabilité d'entreprendre, antécédents de l'intention (Saleh, 2011).

5- La formation entrepreneuriale au sein de l'université de Bejaia

Cette formation qui a pour la première fois dans l'université de Bejaia en 2016/2017 (année universitaire) a pour but de former et accompagner de futurs créateurs ou repreneurs d'entreprises et de contribuer ainsi à l'insertion professionnelle et à la création de richesses et d'emplois dans l'environnement économique.

Le palier licence vise à former des futurs créateurs/repreneurs puis dirigeants de petite entreprise, consultants dans les structures d'accompagnement à la création d'entreprise, chargés d'affaires dans les établissements consulaires, associatifs ou bancaires spécialisés dans l'accompagnement à la création/reprise d'entreprises, et enfin porteurs de projet de création d'activité au sein d'une grande entreprise.

Le titulaire de la licence en entrepreneuriat peut exploiter les compétences visées, soulignées plus haut, sur tout le territoire national. Les enseignements (cours ou TD) font l'objet d'un contrôle continu des connaissances par des évaluations écrites (examen de TD, travail personnel) et d'un examen final pour chaque matière à la fin du semestre. Les étudiants n'ayant pas réussi à la session normale bénéficieront d'une session rattrapage.

Cette spécialité a connu une évolution depuis sa création jusqu'à ce jour, comme le montre le tableau suivant :

Tableau 2 : Les étudiants inscrits en L3 spécialité entrepreneuriat

Nb d'étudiant	Année universitaire	2016/2017	2017/2018	2018/2018
Nombre inscrit		43	95	121
Nombre admis		36	75	48 (semestre5)

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

Source : la scolarité du département de science de gestion.

Chaque étudiant doit effectuer un stage pratique au sein d'un organisme et remettre son rapport à la fin de celui-ci. Ce rapport sera évalué par l'enseignant qui a encadré le travail de l'étudiant pendant la période du stage.

Tableau 3 : Les modules enseignés 3^{ème} année licence

	Semestre 1	Semestre2
Licence	-Evaluation des projets -Dynamique entrepreneuriale locale en Algérie - Création et gestion des projets -Management de l'innovation - Culture entrepreneuriale -Droit des affaires -Langue étrangère	-Financement des entreprises -Comptabilité des sociétés -Fiscalité des entreprises -Contrôle de gestion -Recherche opérationnelle -Langue étrangère II - Rapport de stage

Source : Vice doyen chargé des études et des questions liées aux étudiants.

En règle générale, les diplômés de cette formation sont admissibles dans les formations de masters professionnels et académiques relevant du domaine de l'entrepreneuriat. Le département des Sciences de Gestion dispose d'un seul Master professionnel qui constitue en fait une continuité directe de la licence en entrepreneuriat (master entrepreneuriat).

Le Master dans le domaine d'entrepreneuriat que souhaite développer le département des sciences de gestion vise un double objectif : former une nouvelle génération d'enseignants chercheurs selon un nouveau schéma de fonctionnement de la formation post-graduée : mettre sur le marché du travail des spécialistes dans les disciplines du management des organisations dans les institutions, les entreprises publiques et privées.

Il s'agit de mieux accompagner les entreprises et les institutions dans la modernisation du pays et de les doter des meilleurs atouts pour faire face à la concurrence internationale. Chaque enseignement (cours ou TD) donne lieu à une évaluation sous forme de contrôles continus (examens de TD, travail personnel) et d'un examen final pour chaque matière organisée. Enfin du semestre. Une session de rattrapage est organisée pour les étudiants n'ayant pas réussi à la session normale.

Cette session de rattrapage intervient dans un délai qui ne saurait dépasser un mois après la fin des examens de la session normale. Le passage d'une année à une autre est conditionné par l'obtention de la moyenne générale compensée, supérieure ou égale à 10/20 et

Chapitre 02 : La formation et l'intention entrepreneuriale

une moyenne dans chaque unité pédagogique supérieure ou égale à 07/20. Le stage effectué en entreprise ou dans une administration publique permettra à l'étudiant de préparer un mémoire de fin d'études sanctionnant les deux années de formation qu'il soutiendra publiquement devant un jury compétent.

Cet enseignement de deux années donne le droit, pour les étudiants les plus motivés et les plus capables, à suivre une formation doctorale proprement dite qui sera sanctionnée par le titre de docteur.

Tableau 4 : Les modules enseignés en master1 et master2

	Master 1	Master 2
Semestre 1	<ul style="list-style-type: none">-Les dispositifs d'aide à la création de l'emploi.-Rédaction administrative-Processus décisionnel-Les stratégies concurrentielles-Techniques quantitatives de gestion-Contrôle de gestion-Langue étrangère	<ul style="list-style-type: none">-Plan d'affaire-Leadership et compétence entrepreneuriale-Management de la qualité total-Gestion des ressources Humaine-Méthodologie de recherche-TIC et système d'information-Veille et prospective
Semestre 2	<ul style="list-style-type: none">-Techniques de création et reprise d'entreprise-Le marketing des startups-Fonction marketing-Management de changement- Logistique commerciale-Etude de la faisabilité et l'évaluation des projets-Langue étrangère	<ul style="list-style-type: none">-Mémoire

Source : Vice doyen chargé des études et des questions liées aux étudiants.

Conclusion :

A travers ce second chapitre, nous avons essayé de faire une revue sur la formation entrepreneuriale, en présentant quelques notions de base, mais aussi, de démontrer ce qui est l'intention d'entreprendre, qui est générée par cette formation.

La formation entrepreneuriale est perçue comme pas uniquement un moyen d'apprendre comment diriger une entreprise. Mais un moyen de sensibilisation ayant pour finalité faire réfléchir les étudiants sur une nouvelle voie, s'elles d'entreprendre.

Conclusion

Générale

Conclusion Générale

L'entrepreneuriat est un phénomène complexe qui au cours du temps a pris plusieurs significations. Plusieurs auteurs et chercheurs dans ce domaine ont essayé d'apporter une définition pour ce concept. Aujourd'hui, l'entrepreneuriat constitue un phénomène qui attire de plus en plus les chercheurs dans les domaines de l'économie et de la gestion. Dans ce vaste phénomène, il existe une approche dite formation en entrepreneuriat qui est assimilée avec ce dernier.

Les formations à l'entrepreneuriat sont d'autant plus efficaces en termes d'amélioration des intentions entrepreneuriales qu'elles s'adressent à des étudiants plutôt peu préparés à entrer dans ce type de programme ou à envisager cette orientation professionnelle.

La création d'entreprise doit faire aussi l'objet d'un enseignement. Car l'entrepreneuriat est non seulement une pratique et un champ de recherche, mais aussi un domaine d'enseignement, il a été considéré, pendant longtemps, comme une discipline qui ne se prête pas à l'enseignement. Ce n'est qu'à partir des années quatre-vingt-dix que le rôle du système éducatif a été reconnu comme un facteur incontournable de diffusion de la culture entrepreneuriale, notamment dans le milieu universitaire.

L'intérêt de cette recherche est d'essayer d'étudier le rôle de la formation dans l'intention entrepreneuriale, qui a fait l'objet d'étude par plusieurs économistes.

Dans ce travail, nous nous sommes penchés sur une présentation suivie d'un essai d'analyse du rôle de la formation en entrepreneuriat dans la motivation à la création d'entreprise. Nous avons établi au départ un cadre conceptuel de l'entrepreneuriat, dans lequel nous avons cerné les différents concepts de l'entrepreneuriat, de l'entrepreneur et de la création d'entreprise, qui est un acte essentiel de l'entrepreneuriat. Ensuite, nous avons tenté d'expliquer l'intention entrepreneuriale à travers les modèles liés à cette dernière et l'impact de formation en entrepreneuriat sur l'intention à entreprendre, nous a permis d'apporter les éléments de réponses à notre question de départ pour vérifier nos hypothèses.

Pour ce faire, nous avons élaboré un éclairage théorique sur le concept de l'entrepreneuriat qui est un vaste champ d'activité où se mêlent à la fois opportunités, sens des affaires, prise de risque, innovation, invention et créativité, intuition, persévérance, sens de l'organisation, pour aboutir à la création de la richesse, sera la résultante des valeurs éducatives, de la culture, de l'itinéraire scolaire et professionnel de l'entrepreneur. Ce dernier est un acteur explicatif de la dynamique économique, vise à créer, maintenir et à développer une entreprise.

Conclusion Générale

Toutefois la création d'entreprise est elle-même précédée par l'intention de créer, de telle sorte que nous ne pouvons aisément séparer l'intention d'entreprendre de l'acte lui-même. L'intention entrepreneuriale est avant tout un désir et une volonté d'entreprendre.

Elle est considérée une phase importante du processus entrepreneurial. En effet, elle constitue la phase amont de tout acte entrepreneurial. Elle est le premier élément nécessaire pour le déclenchement du processus de création organisationnelle. Elle reflète les objectifs des créateurs. Elle se traduit par la recherche de l'information utile pour agir. Cette volonté est personnelle, souvent influencée par plusieurs facteurs qui peuvent être psychologiques (attitudes), socioculturels (éducation, territoire) ou économiques, c'est à dire des facteurs ayant un rapport avec le vécu familial, professionnel de l'étudiant, tels que les aides diverses dont il bénéficie, qu'elles soient financières, matérielles ou psychologiques. A travers ses motivations, ses expériences professionnelles, ses origines sociales, on pourrait voir les caractéristiques des étudiants, c'est à dire ce qui a contribué à la formation de l'intention et de l'esprit d'entreprise.

À l'issue de l'analyse des données collectées, les résultats théoriques nous permettent de conclure que les deux hypothèses qu'on a proposées sont validées.

La motivation à entreprendre, est principalement engendrée par le besoin du développement de l'économie. Plus l'économie est propice plus on remarque l'apparition d'entrepreneurs grâce aux nouvelles opportunités qui apparaissent. Mais n'oublions pas le fait ou plus d'entrepreneurs apparaissent plus l'économie est développée. Elle aussi est nourrie par le besoin d'accomplissement, de gagner l'autonomie professionnelle et d'être indépendant.

Sensibiliser les étudiants à l'entrepreneuriat, en leur permettant d'être positifs, proactifs et de rencontrer le succès dans leur approche de la vie et du travail. Puis apprendre les règles du jeu du monde de l'entreprise, qui permet à un individu d'acquérir le savoir, le savoir-faire et le savoir-être nécessaire à l'exercice du métier ou de l'activité professionnelle de l'entrepreneuriat. Cela en développant des compétences des apprenants et de leur capacité à transformer des idées créatives en acte entrepreneurial.

L'intégration complète de la formation à l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires impliquerait qu'une stratégie soit opérationnelle depuis plusieurs années, qu'elle soit contrôlée de façon systématique, que des mécanismes de financement solides existent, que les acquis d'apprentissage soient évalués et que cette matière soit pleinement intégrée dans la Formation initiale des enseignants et dans la Formation professionnelle continue de tous les

Conclusion Générale

Enseignants. Deux domaines réclament des avancées : les acquis d'apprentissage et la formation des enseignants. Le développement d'acquis d'apprentissage cohérents et exhaustifs, appliqués à plusieurs niveaux d'éducation et évalués de manière spécifique, est essentiel. Par ailleurs, l'intégration de la formation à l'entrepreneuriat dans la Formation initiale des enseignants et la Formation professionnelle continue de tous les enseignants, indépendamment de la matière enseignée et du niveau d'éducation où ils travaillent, est capitale si l'on veut que les étudiants bénéficient de cours de qualité.

Enfin, ce travail de recherche nous a permis d'acquérir des informations et des connaissances qui sont vraiment importantes pour nous, en tant que futurs entrepreneurs. Malgré notre volonté de fer à aboutir à ce travail, mais nous n'avons pas pu le faire. D'où le manque de la partie empirique causée par la fermeture de la majorité des organismes et établissements en précaution contre la pandémie COVID19. Par conséquent nous n'avons pas pu effectuer un stage pratique.

Bibliographie

Bibliographie

- Ajzen, I (1991). *The theory of planned behavior*. organisational behavior and humain decision processus.
- Azib, J (2013). La formation professionnelle continue : cas de la société de gestion d'exploitation des terminaux marins à hydrocarbure. 9. Bejaia, Science gestion, Algérie : Université Abdrehman mira.
- Berrah, K., & Boukrif, M (2013). La création des entreprises : une application sur les PME algériennes. *Conférence internationale sur l'économie et gestion des réseaux*, (pp. 5-8). Maroc.
- Boislandelle, H (1998). *Dictionnaire de gestion : vocabulaire, concept et outils*, Paris : Economica.
- Cohen, E (1997). encyclopédie de la gestion. *ECONOMICA*, 1576. PARIS.
- Daimane, M., & Kouba, S (2016, 12). Les approches d la recherchent en entrepreneuriat. Casablanca.
- *Définition de la formation* (s.d.). Consulté le 08 08, 2020, sur jobintree: <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-formation-80.html>
- Dejardin, M (2000). Entrepreneuriat et croissance, une conjonction evidemment favorable. *Reflets*, 39(04).
- Diamane, M., & Koubaa, S (2016). Les approches dominantes de la recherche en entrepreneuriat. *Conference: 2ème Colloque international sur L'entrepreneuriat et le développement des PME dans le monde*. Casablanca : University of Hassan II of Casablanca.
- Dumais, M., Jean, B., Morin, S. A., & Dionne, S (2005). *La propriete locale des entreprises, la releve entrepreneuriale et le developpment des colectivite*. Rapport de recherche, Chaire de recherche du Canada en développement rural, Rimouski.
- Fatolle, A., & Verstraete, T (2005). Paradigmes et entrepreneuriat. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 4(1), pp. 33-52.
- Fayolle, A (2003). *Le Métier de créateur d'entreprise* (éd. D'organisation). Paris : d'Organisation.
- Fayolle, A (2004). *Entrepreneuriat. Enjeux et pratique*. Paris : Dunod.
- Fayolle, A (2004). *Entrepreneuriat : apprendre à entreprendre*. Paris : Dunod.
- Fayolle, A (2011, 02 01). *Évaluation d'une formation en entrepre neuriat : prédispositions et impact sur l'intention d'entreprendre*. Consulté le 08 08, 2020, sur Cairn info : <https://www.cairn.info/revue-management-2009-3-page-176.htm>
- Fayolle, A., & Degoege, J. M (2012). *dynamique entrepreneuriat*. PARIS.

Bibliographie

- Fayolle, A., & Fillion, L.-J (2006). *devenir entrepreneur : des enjeux aux outils*. Paris : Pearson éducation France.
- Fenouizzet, F (2012). *La motivation* (éd. 2). Paris : Dunod.
- Fonrouge, C (2002). *Entrepreneur/manager : deux acteurs d'une meme pièce*. Université d'Evry, Centre Pierre Naville.
- *Formation Entrepreneuriat* (s.d.). Consulté le 08 08, 2020, sur Diplomeo: <https://diplomeo.com/formation-entrepreneuriat>
- Gasse, Y (1882). Entrepreneur moderne : attributs et fonction. *Revue internationale de Gestion*, vol, 7(N°4), pp. 3-11.
- Haboune, Y., & Herouani, Y (2015, Juin). *Intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation professionnelle à Akbou et Toudja*. Mémoire de Master en sciences de gestion, Université de Béjaia, Béjaia.
- Hernandez, E. M (1999). *Le processus entrepreneuriat vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat* (éd. 37). PARIS.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Le Seac'h, M (1991). *Entrepreneurship:lancer,élaborer et gérer une entreprise* (éd. economica). Paris, paris : Economica.
- Hoarau, J (2011, juillet 19). *Les 4 piliers de l'esprit d'entreprendre*. Consulté le JUIN 15, 2020, sur Pourquoi entreprendre : <http://www.pourquoi-entreprendre.fr/piliers-esprit-entreprendre//>
- Ibrahim, L (2011). *L'intention entrepreneuriat des étudiants : cas du Liban*. Thèse de doctorat, Université Nancy 2, Nancy.
- INSEE (2020, Février 17). Création d'entreprise / Réactivation d'entreprise. Récupéré sur <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1066#:~:text=Une%20cr%C3%A9ation%20d%27entreprise%20correspond,soit%20impliqu%C3%A9e%20dans%20cet%20%C3%A9v%C3%A8nement.&text=Par%20d%C3%A9faut%2C%20au%20moment%20de,et%20consid%C3%A9r%C3%A9e%20comme%20une%2>
- INSEE (2020, 03 20). *Formation*. Consulté le 08 08, 2020, sur INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2161>
- INSEE (2020, 03 20). *Formation formelle*. Consulté le 08 08, 2020, sur INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2162>
- INSEE (2020, 03 20). *Formation non formelle*. Consulté le 08 08, 2020, sur INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2163>
- Julien, P.-A (2016). *Entreprenedre : une introduction à l'entrepreneuriat* (éd. 2). Paris, PAYS BAS : DE BOUECK.

Bibliographie

- Kouaidiani, M (2001). *La fonction formation dans les entreprises en Côte d'Ivoire: état des lieux et recommandations*. DESS. Université d'Abidjan Cocody.
- Lievens, L (s.d.). *L'entrepreneuriat, c'est quoi ?* Consulté le 06 15, 2020, sur yet.brussels young entrepreneur of tomorrow: www.yet.brussels/fr/l-entrepreneuriat-c-est-quoi
- Madaoui, M (2008). Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat : essai de typologie. *Les cahiers du CREAD*.
- Marcel Rieu, G. B (2018, 07 25). *Les jeux du formel et de l'informel*. Consulté le 08 04, 2020, sur OpenEdition: <https://journals.openedition.org/rfp/583>
- Marchesnay, M., & Julien, P.-A (1996). *Entrepreneuriat*. Paris : Economica.
- Maugeri, S (2013). *Théories de la motivation au travail*. Paris : Dunod.
- Meadows, M (2018). *L'autodiscipline pour les entrepreneurs : Comment développer et maintenir l'autodiscipline*. Paris : Broché.
- Meignant, A (2002). *Ressources humaines*. Paris : L'esprit.
- Mustar, P., & Penar, H (2003). *Encyclopédie de l'innovation*. Paris : Economica.
- Rahmani, A (avril 2003). *La gestion des ressources humaines (formation)* (éd. direction général de la sûreté nationale). Algérie.
- Sainsaulieu, R (1974). L'effet de la formation sur l'entreprise. *Esprit*, pp. 407-428.
- Saleh, L (2011, 01 13). *L'intention entrepreneuriale des étudiants : cas du Liban*. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Nancy 2, Nancy. Consulté le 08 08, 2020, sur WikiMemoires: <https://wikimemoires.net/2013/01/limpact-de-lenseignement-sur-lintention-entrepreneuriale/>
- Tounes, A (2003). *L'intention entrepreneuriale une approche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac plus 5) et des étudiants en DESS, CAAF, thèse de doctorat*. Thèse de doctorat en sciences de gestion.
- Valiez, C (1997). *Encyclopédie de gestion* (éd. ECONOMICA). PARIS.
- Verstraete, T (1999). *Entrepreneuriat. Connaître l'entrepreneur et comprendre ses actes*. Paris, 5-7 rue de l'école Polytechnique 75005 Paris, France: Le Harmattan.
- Verstraete, T (2000). *Histoire d'entreprendre, les réalités de l'entrepreneuriat*. Paris : EMS.
- Zemouri, & Zennad (2002). *La formation, aspect théorique et enjeux de la valorisation des ressources humaines*. Université de Béjaia, Béjaia.

Liste des figures

	Les titres des tableaux	Page
1	Les définitions de la notion de l'entrepreneur selon les écoles de pensées	20
2	Les étudiants inscrits en L3 spécialité entrepreneuriat	62
3	Les modules enseignés 3ème année licence	63
4	Les modules enseignés en master1 et master2	64

	Les titres des figures	Page
1	Le domaine de l'entrepreneuriat au sens large	9
2	Les différents types de nouvelles entreprises	32
3	Les différentes phases du processus entrepreneuriat	55
4	Modèle de la formation de l'événement entrepreneuriat	59

Liste des abréviations

AG : assistance de gestion

ANGEM : agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes

ANDI : agence national de développement de l'investissement

ANDPME : agence national de développement de petite et moyenne entreprise

ANSEJ : agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes

BAC : baccalauréat

BAFA : brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

BTP : brevet de technicien supérieur

CACES : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

CGCIPME : caisse de garantie des crédits d'investissement des PME

CLA : classification of Learning activités

CNAC : caisse nationale d'assurance chômage

CNRC : centre national du registre de commerce

CQP : certificats de qualification professionnelle

ECTS : european crédits transfer scale

FGAR : fond de garantie des crédits aux PME

L'INSEE : institut national de la statistique est des études économiques

MBA : master business administration

PME : petite et moyenne entreprise

PMI : petite et Moyenne industrie

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

TD: travail dirigés

TOEIC: test of English for international communication

Résumé

La création d'entreprises est au cœur du processus de développement pour tous les pays. L'entrepreneur vu comme l'acteur principal dans l'évolution du système économique. En effet, l'esprit entrepreneurial reste le résultat de l'intégration de plusieurs factures sociales, professionnelles, culturelles et psychologiques. La formation entrepreneuriale modifie les attitudes, change les comportements et les croyances des jeunes étudiants.

Les réponses récoltées tout au long de notre étude montrent que la création d'entreprise doit faire l'objet d'un enseignement car l'entrepreneuriat est non seulement une pratique et un champ de recherche mais un domaine d'enseignement ayant pour but de former et accompagner de futurs créateurs ou repreneurs d'entreprise et ils sont plus efficaces en terme d'intention d'entreprendre.

Summary

Business creation is at the heart of the development process for all countries. The entrepreneur seen as the main actor in the evolution of the economic system. Indeed, the entrepreneurial spirit remains the result of the integration of several social, professional, cultural and psychological factors. Entrepreneurial training changes attitudes, changes behaviors and beliefs in young students.

The responses collected show that business creation must be the subject of education because entrepreneurship is not only a practice and a field of research but a field of education aimed at training and supporting future creators or business buyers and they are more effective in terms of entrepreneurial intention.

يقع إنشاء الأعمال التجارية في صميم عملية التنمية لجميع البلدان. يعتبر رجل الأعمال الفاعل الرئيسي في تطور النظام الاقتصادي. في الواقع، تظل روح المبادرة نتيجة تكامل العديد من العوامل الاجتماعية والمهنية والثقافية والنفسية. تدريب ريادة الأعمال يغير المواقف ويغير السلوكيات والمعتقدات لدى الطلاب الصغار.

تُظهر الردود التي تم جمعها أن إنشاء الأعمال التجارية يجب أن يكون موضوعًا للتعليم لأن ريادة الأعمال ليست مجرد ممارسة ومجال بحث بل مجال تعليمي يهدف إلى تدريب ودعم المبدعين أو مشتري الأعمال في المستقبل وهم أكثر فعالية من حيث نية ريادة الأعمال.