



**Université Abderahmane Mira de Béjaïa**

**Faculté des Sciences économie et gestion et commerciale**

**Département des sciences gestions**

**En vue de l'obtention du diplôme de fin de cycle.**

**Option : Entrepreneuriat**

**Thème**

**L'influence des perceptions des compétences  
entrepreneuriales sur le lancement des startups en Algérie**

**Réalisé par :**

**TRAORE LANCEI  
MATHABA FRANCIS TEBOHO**

**Encadré par :**

**M<sup>R</sup> : MOURAD MAHMOUDI**

**Année universitaire : 2022/2023**

## **Dédicaces**

Tout d'abord, je tiens à remercier toutes les personnes de près ou de loin qui m'ont soutenu moralement, financièrement tout long de mon parcours scolaire et universitaire. Je remercie également le tout puissant qui m'a protégé, offert du courage, la sagesse et guider afin d'atteindre mes objectifs

Je dédie ce travail à ma brave mère Tiranké Keïta qui a mis toutes ces forces et ses efforts afin d'accomplir mon rêve d'obtenir mon mes diplômes sans elle je ne serais sans doute pas à ce stade, Papa Mamady est parti je suis sûr que de là où il se trouve son cœur est rempli de joie et de sentiment de fierté sache que ton fils pleure ton absence et te dédie ce mémoire à ton honneur.

À mes frères et sœurs, Nana, Ansoumane, Daba et Lansana vous aviez tous veillent sur moi, le mérite vous revient également grâce à vous je ne me suis pas trompé de chemin. Merci pour tous ce que vous m'aviez apporté comme aide de mon enfance jusqu'à nos jours.

À Mr Mahmoudi Mourad cher encadreur merci encore une fois de nous prendre en charge de la licence jusqu'au master vos conseils ont été d'une grande importance dans mon cycle, le choix de thème et la réalisation du mémoire.

Ce dernier, dédicace revient à mon fils alpha depuis ta naissance mon cœur est rempli de joie j'espère que tu suivras un bon chemin voir me dépasser dans ton futur parcours universitaire. Ta maman Lesline et moi veillerons à bien sur toi en t'inculquant une éducation exemplaire j'espère que tu verras ce mémoire et que tu le prendras comme exemple.

**TRAORE LANCEI**

## Dédicaces

Du profond de mon cœur je tiens à remercier Dieu plus grand pour m'avoir accordé la vie, mais surtout pour m'avoir donné le courage à mon travail scolaire.

À MES CHERS PARENT ; [**'MAITUMELENG et ISANG**]

Aucune dédicace ne saurait exprimer mon respect, mon amour éternel et ma considération pour les sacrifices que vous avez consenti pour mon bien-être, moralement et financièrement.

Je vous remercie pour tous les soutiens et l'amour que vous me portez depuis mon enfance et j'espère que vos bénédictions m'accompagnent pour toujours.

Que ce modeste travail soit apaise vos cœurs en tant que parent, c'est le fruit de vos innombrables sacrifices. Puis Dieu, le tout puissant vous accorde santé, bonheur et longue vie.

Un immense merci à vous tous mes profs, mais surtout notre encadreur **Mr. Mahmoudi** ce parcours ne serait jamais êtres réalisable sans vous nos deuxièmes parents.

À MES FRÈRES ET MES SŒURS

Tout d'abord ce travail est dédié à mon frère **LEKHANYA**, décédé trop tôt, qui m'a toujours poussé et motivé dans mes études. J'espère du monde qui est sien maintenant, il apprécie cet humble geste comme preuve de reconnaissance de la part de ton petit frère qui a toujours prié pour le salut de ton âme.

Un grand merci à toi mon frère **THABINO** qui était toujours là pour moi et sans oublier vous mes chères sœurs '**MATHATO et MADULE**.

À MES AMIS ET TOUS LES PERSONNES J'AIME

Un grand remercie aussi à tous mes amis indénombrables pour les plus agréables moments partagés ensembles sans vous je ne me sentirai pas ici comme ma deuxième maison ou pays.

À mon très chère ex Prof **Mme P. Koloko**

À Vous **Sr. ANNA L. et Sr. VITALINA M** et a tous ceux qui m'ont soutenu et aidé pour la réalisation de ce travail.

**MATHABA FRANCIS**

## **Liste des abreviations**

PME Petite et Moyenne Entreprise

IA Intelligence Artificielle

SEAF Small Entreprise Assistance Funds

LMD Licence Masters Doctorat

IEG Industries Électriques et Gazières

UPM Université Polytechnique de Madrid

CLL ou SARL Société à Responsabilité Limitée

ASF Algerian Startup Fund

DA Dinar Algerian

DG Directeur Général

MESRS Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

GIE Groupement d'intérêt Économique

ADEX Algerian Development Expertise Technology

ANSEJ Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

GEN Global Entrepreneurship Network

ACSE Algerian Center for Social Entrepreneurship

NTIC Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication

ENP École Nationale et de Polytechnique

TIC Technologie de l'information et de la Communication

CASAM Cellule d'Appui, de Sensibilisation, d'Accompagnement et de Médiation

ANTP Agence Nationale de Promotion et de Développement des Parcs Technologique

## ***PLAN DE TRAVAIL***

### **1. Introduction Général**

### **2. Hypothèse et Méthodologie de recherche**

### **3. Cadre Théorique**

- **Revue de Littérature**
- **L'opportunité comme création**
- **L'influence de la formation entrepreneuriat sur le développement des compétences et l'intention**
- **L'intension de créer une startup**
- **Compétences entrepreneuriales**
- **Selon les auteurs**
- **Ministère de l'économie de croissance et startup**
- **Les nouveaux dispositifs dans le cadre de la promotion des startups arrêté 1275**
- **Le contexte entrepreneuriale en Algérie**
- **L'agence Nationale D'appui et de développement de L'entrepreneuriat ou ANSEF**
- **Les incubateurs en Algérie**

### **4) Cadre Pratique**

- **Introduction**
- **Démarche méthodologique**
- **Présentation de notre organisme d'accueil [université de Béjaïa]**
- **Présentation de la méthodologie de recherche**
- **Le déroulement de l'enquête**
- **Objectifs de l'enquête**
- **L'échantillon**
- **La taille de l'échantillon**
- **Liste des tableaux**

# **Introduction générale**

Au jour d'aujourd'hui, les compétences entrepreneuriales sont plus en plus visibles, ce qui attire bon nombre d'individus à s'intéresser à l'entrepreneuriat. Les startups algériennes, ainsi que leurs homologues africaines, sont le fer de lance de l'innovation et de la valeur ajoutée à l'économie. L'écosystème entrepreneurial devient de plus en plus favorable, aidé par des mécanismes améliorés de soutiens, d'accompagnement et de sensibilisation à l'importance de la coopération entre les entreprises à travers le continent pour atteindre des objectifs de développement.

L'évolution de la nouvelle technologie a créé une nouvelle forme d'entreprise (startup). Une startup signifie jeune entreprise innovante dans le secteur des nouvelles technologies. Ce terme vient des États-Unis et a pris l'ampleur dans des années 1990s grâce à l'apparition de la bulle internet.

Par contre, il y a plusieurs façons de définir une Start up. Selon (LOW et MACMILLAN,1988) une Start up généralement est définie comme une nouvelle entreprise que les entrepreneurs lancent en combinant des idées commerciales et des ressources. C'est une organisation temporaire, à la recherche d'un modèle économique industrielle, rentable, permettant la croissance (exponentielle, répétable et scalable). La seule différence entre une start-up et une entreprise classique réside uniquement dans la rapidité de croissance.

L'économie mondiale d'aujourd'hui est supportée par des entrepreneurs à succès commercial avec une innovation technologique. Ces dernières années, plusieurs start ups ont connu un succès mondial (facebook, google, apple, twitter). Ils créent des emplois et participent au développement technologique de notre société. Cependant, l'Algérie suit une transition vers l'économie de marché donnant de l'importance en terme économique et sociale aux PME, notamment des startups. Plusieurs mesures d'accompagnement ont été prises dans le cadre institutionnelles, organisationnelles et règlementaires pour encourager les porteurs d'idées. Cette prise de conscience des pouvoirs publics algériens d'accorder de l'importance aux startups innovantes pour le développement économique et à la création d'emploi. Dans cette optique l'État a mis en œuvre des organismes d'aides et des incubateurs pour soutenir les porteurs de projets. L'investissement dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA), soulignant l'importance des échanges d'informations et d'expertises entre les chercheurs, étudiants et les professionnels en Algérie et à l'étranger, pour redynamiser l'économie nationale.

Des acteurs numériques ont accueilli favorablement la signature d'une convention portant sur la création d'un fonds d'investissement appelé « Algeria Innovation Funds » (Fonds algérien pour l'innovation) d'une valeur de 80 millions de dollars, soit 11 milliards de dinars. Celle-ci a été signée par l'accélérateur public de startups Algeria-Venture et le fonds international Small Entreprise Assistance Funds (SEAF). Il y lieu de noter que l'investissement prévu dans cette convention est l'ordre de 80 millions de dollars. 60 millions de dollars seront réservés au financement des startups en Algérie, alors que les 20 millions de dollars restant seront dédiés au financement de l'expansion de ces startups à l'international.

Dans le contexte national algérien de relance économique hors hydrocarbures, la mise en place d'une politique nationale forte ainsi qu'une stratégie d'accompagnement à l'émergence d'un écosystème favorable à l'avènement de la « **start-up génération algérienne** » est primordiale.

Ce modèle d'entreprise que choisit, aujourd'hui l'Algérie, comme fer de lance de sa nouvelle dynamique économique, repose inévitablement sur une définition claire du statut de la START-UP.

Cette définition doit permettre la distinction sans équivoque d'une start-up parmi toutes les autres formes classiques d'entreprise.

Elle devra également être équitable vis-à-vis des entreprises qui répondent aux critères de start-

ups, mais qui pourraient, par inadvertance, être ignorées et ainsi défavorisées par rapport à la nouvelle génération de start-ups concurrentes.

Notre étude sera basée essentiellement sur l'influence de l'entrepreneuriat aux porteurs de projets et les compétences requises pour la création d'une start up en Algérie. Pour cela, il est nécessaire de mener des enquêtes auprès des entrepreneurs et les start ups. Notre recherche portera sur une question principale ;

Quelles sont les conditions et les facteurs qui influencent les entrepreneurs à se lancer dans la création de la start up en Algérie ?

Pour répondre à cette question, nous nous focalisons sur quelques spécificités tel que les conditions d'émergence des start ups, le profil entrepreneurial et les difficultés rencontrées par les entrepreneurs lors de la création de l'entreprise.

Quelles sont les conditions nécessaires pour l'émergence des start ups en Algérie ?

Quels sont les profils et compétences nécessaires pour lancer une entreprise ?

Quelles sont contraintes auxquelles font face les entrepreneurs lors de la création d'une entreprise ?

Le comportement entrepreneurial reste une démarche professionnelle très marginale chez les étudiants. Cependant, au fur et à mesure de la mise en place du programme, il est intéressant de voir que cette formation bénéficie aux étudiants. Même si à ce stade l'intention entrepreneuriale reste une simple intention de carrière. Cela nous permettrait de nous éloigner facilement des débats sur l'intention et le comportement entrepreneurial.

### **Hypothèses**

En fait, l'intention n'est pas toujours l'action ni une condition préalable à l'action. Alors, comment expliquez-vous l'intention dans l'entrepreneuriat et quels sont les facteurs qui pourraient renforcer cette intention.

Pour répondre à ces questions, les intentions entrepreneuriales se réfèrent à la détermination de créer ou reprendre une entreprise. Les étudiants sont souvent étudiés pour comprendre les déterminants de leurs intentions entrepreneuriales. Plusieurs modèles et théories ont été développés pour expliquer le phénomène complexe de l'entrepreneuriat, notamment la théorie du comportement planifié. Cette théorie tente de prédire et d'expliquer les intentions entrepreneuriales en identifiant les variables sur lesquelles on peut agir pour développer l'esprit d'entrepreneurial chez les étudiants. Les caractéristiques personnelles et situationnelles ne sont pas suffisantes pour prédire le comportement entrepreneurial d'où l'importance de comprendre les intentions entrepreneuriales. Les recherches sur les intentions entrepreneuriales des étudiants ont été menées dans différents pays, notamment en Algérie.

Plusieurs études ont été menées pour comprendre comment les pratiques universitaires peuvent influencer l'intention entrepreneuriale des étudiants en Algérie. Une étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 237 étudiants des universités d'Oran pour connaître leurs intentions professionnelles et entrepreneuriales.

Une autre étude a été menée pour étudier les intentions professionnelles et entrepreneuriales d'un échantillon d'étudiants algériens, ainsi que l'impact des programmes et pratiques universitaires sur la formation de ces intentions

Une troisième étude a été menée pour expliquer la formation de l'intention entrepreneuriale des étudiants de l'université de Tlemcen.



Les résultats de ces études ont montré que les pratiques universitaires peuvent avoir un impact sur l'intention entrepreneuriale des étudiants en Algérie. Les enseignements en entrepreneuriat ont émergé dans les universités algériennes depuis le nouveau système LMD, mais restent encore dans une phase de lancement.

Pour répondre à nos questionnements, nous avons émis les hypothèses suivantes :

H1 : L'attitude personnelle influence positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H2 : Le contrôle perçu influence positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H3 : Les normes sociales influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants

H4.1 : Les compétences en identification d'opportunités influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants

H4.2 : Les compétences relationnelles influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants

H4.3 : Les compétences conceptuelles influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants

H4.4 : Les compétences organisationnelles influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H4.5 : Les compétences stratégiques influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H4.6 : Les compétences d'engagement influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H4.7 : Les compétences d'apprentissage influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H4.8 : Les compétences en forces de personnalité influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H4.9 : Les compétences de maîtrise de l'environnement influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

H5 : Les formations en entrepreneuriat influencent positivement l'intention entrepreneuriale des étudiants.

### **Méthodologie de recherche**

À travers notre enquête que nous avons menée, nous avons utilisé la méthode déductive c'est-à-dire une approche hypothético-déductive de vérification. Nous avons suivi un raisonnement allant du particulier au général, passant par développer le contexte entrepreneurial en Algérie et cernant les déterminants de créer ou lancer une entreprise sur le continent ou ailleurs dans le monde. Certes les causes ne sont pas les mêmes partout, mais certaines sont identiques. Ceci dit, malgré les divergences en terme économique, l'Algérie a pris une série de mesures pour faciliter la création d'entreprise ou d'une start up et continue d'encourager de diverses manières l'intention entrepreneuriale. De nos jours, plusieurs aides pour le développement de la création d'entreprise ont été déployées par l'Etat afin de progressivement introduire la culture entrepreneuriale au sein de la société algérienne ce qui est bénéfique et impactant dans un futur proche.

Par ailleurs, pour mener à bien notre travail, une enquête a été réalisé auprès d'un échantillon

de 55 étudiants inscrits en fin de cycle L3, M1 et M2 toutes spécialités confondues. Empiriquement, le choix des étudiants et des niveaux n'est pas fortuit parce que nous avons voulu connaître le comportement de la classe universitaire face à la création d'entreprises. Cela pourrait nous éclairer sur l'impact des formations en entrepreneuriat durant le cursus universitaire sur l'intention entrepreneuriale au niveau des étudiants de l'université de Bejaïa.

Ce travail est réparti en deux parties :

Le premier chapitre a pour objectif de présenter le cadre théorique de l'entrepreneuriat et des start ups, mais aussi celui de l'environnement entrepreneurial en Algérie. Le deuxième chapitre consiste, quant à lui, à présenter notre échantillon de recherche et l'analyse des résultats obtenus de notre enquête.

# **Cadre théorique**

### 1.1 Revue de littérature

### 1.2 L'influence des compétences entrepreneuriales sur l'intention et la création d'entreprise selon plusieurs auteurs

Les compétences sont comprises comme l'ensemble des aptitudes et des connaissances qu'une personne acquiert par l'éducation ou l'expérience (Bacigalupo et al. 2016 ; Burgoyne 1993 ; Cheng et al. 2003 ; Man et al. 2002 ; Parry 1998). Ils sont considérés comme des attributs personnels qui affectent les décisions que nous prenons et la façon dont nous les mettons en action et, par conséquent, ils peuvent favoriser ou diminuer nos intentions de faire quelque chose (Spencer et Spencer 1993).

Parmi les mécanismes de l'agence personnelle, la théorie cognitive sociale souligne que la pertinence des croyances des gens sur leurs capacités • perception de l'auto efficacité • à exercer un contrôle sur les événements qui affectent leur vie est considérée comme déterminante (Bandura 1989), étant les actions les plus affectées par ce que les gens croient qu'ils peuvent faire qu'avec des faits objectifs (Markman et al. 2005).

Le concept de compétences entrepreneuriales a acquis une grande pertinence au cours des dernières décennies en raison de l'importance que l'entrepreneuriat a acquise en tant que moteur économique dans la société, et en raison de la conception des entrepreneurs en tant qu'individus ayant la capacité de créer de la valeur, généralement liée à la création et développement des entreprises, mais souhaitable pour la société en général (Conseil de l'Union européenne 2018 ; IEG Banque mondiale 2013).

En ce sens, les intentions d'entreprendre, leur configuration et ce qui les influence, ont été largement explorées dans la recherche, bien qu'essentiellement liées à trois précédents : une attitude positive ou négative envers une carrière d'entrepreneur, la capacité perçue à démarrer une entreprise et la perception de l'acceptation sociale (Lortie et Castogiovanni 2015 ; Tiago et al. 2014).

L'initiative de formation à l'entrepreneuriat ActuaUPM s'adresse aux étudiants (31,7% de femmes à l'UPM en 2015), aux enseignants et aux chercheurs (24,7% de femmes à l'UPM en 2015) de l'Université technique de Madrid (UPM), et se structure en trois phases à travers laquelle évoluent les participants, du stade de l'idée à l'élaboration du plan d'affaires et, dans certains cas, à la consolidation formelle d'une nouvelle entreprise. Le programme a déjà été exécuté à 14 reprises et un total de 146 entreprises ont été fondées à partir d'UPM au cours de la période 1998-2013, la plupart liées à ActuaUPM.

En plus de la compétence, l'éducation est l'un des facteurs qui peuvent affecter les intentions de devenir entrepreneur, car l'intention elle-même est basée sur les perceptions et la volonté d'une personne à réaliser son comportement dans le futur (Zhang & Zhang, 2013).

De plus, l'éducation liée au processus social cognitif d'une personne dans laquelle l'hypothèse dans le processus implique également la perception d'une personne.

Selon Fishbein & Ajzen (1975 in Riyanti, 2009), l'intention est définie comme la position d'une personne dans les dimensions de la probabilité subjective qui impliquent une relation entre elle-même et une action. Par conséquent, l'intention de se comporter conduit à la probabilité subjective de la personne qu'elle adopte un comportement réel. Krueger, Reilly & Carsrud (dans Riyanti 2009) définissent l'intention comme "le degré d'engagement envers certains comportements cibles futurs". L'intention est le degré d'engagement d'une personne envers le comportement cible à l'avenir. L'intention dirige le comportement et oblige les gens à adopter des plans qui visent l'avenir seront possibles.

Sur la base de l'étendue du travail et de la responsabilité, les experts développent des

compétences entrepreneuriales.

Callisten (2015) a expliqué qu'il y avait six compétences non techniques, à savoir la prise de parole en public, la gestion du temps, l'établissement de relations, le leadership, la négociation et l'empathie. Vyakarnam (2009) décrit les objectifs de la formation à l'entrepreneuriat en trois volets. Ce sont : 1). Développement personnel : l'éducation à l'entrepreneuriat est censée renforcer la confiance en soi, motiver le progrès, renforcer l'esprit d'entreprise et favoriser le désir d'atteindre et d'inspirer l'émergence de l'action ; 2). Développement des affaires : cela comprend le développement des connaissances en termes de compétences techniques, financières et qui doivent être détenues par les entrepreneurs, y compris l'entreprise attendue ainsi que les aspects fonctionnels du programme ; et 3). Le développement des compétences entrepreneuriales : l'éducation à l'entrepreneuriat devrait fournir une formation aux compétences sociales, au réseautage, à la capacité de résoudre les problèmes de manière créative, à la capacité de voir une opportunité, à la dextérité manuelle, à l'entretien, aux présentations, aux compétences en leadership au sein du groupe, aux compétences de travail en commun dans la communauté, traiter avec la bureaucratie, ainsi que les normes de la culture locale et comment tout cela affecte le business. Sur la base de l'opinion de Vyakarnamci-dessus, l'éducation entrepreneuriale idéale comprend des aspects de connaissances (théorie), de compétences (pratique) et de développement de la personnalité du futur entrepreneur.

Selon Spencer & Spencer (1993), trois aspects de la formation des entrepreneurs construisent des compétences. Spencer & Spencer ont défini la compétence comme un attribut intrinsèque d'un individu qui peuvent être utilisés pour prédire le comportement et sa performance au travail. Ainsi la compétence est la capacité qu'il y a a quelqu'un Spencer & Spencer (1993) ont décrit treize dimensions fondamentales de l'entrepreneuriat. La treizième dimension est en train de devenir une caractéristique qui appartient généralement aux personnes qui ont l'esprit d'entreprise. Les treize dimensions sont les suivantes : (1) initiative, (2) voir et saisir les opportunités, (3) persévérance, (4) recherche d'informations, (5) concentration sur la haute performance, (6) engagement envers le travail, (7) orientation sur l'efficacité, (8) planification systématique, (9) résolution de problèmes (10) confiance en soi, (11) compétences de persuasion, (12) stratégies d'influence, (12) assertivité.

Un autre expert Chou, Shen, Hsiao & Chen (2010) a développé les dix compétences chez les étudiants en commerce, à savoir

(1) l'esprit d'entreprise, (2) la compétence marketing, (3) la compétence économique, (4) la compétence financière, (5) la compétence comptable, (6) compétence en gestion, (7) compétence en mondialisation, (8) compétence en droit, (9) compétence en planification des ressources d'entreprise, (10) technologie de l'information compétence.

Selon Zhang & Zhang (2013), les caractéristiques psychologiques de l'entrepreneur des étudiants universitaires comprennent cinq aspects : la capacité entrepreneuriale, la croyance entrepreneuriale, la conscience entrepreneuriale, la motivation entrepreneuriale et la détermination entrepreneuriale. Pendant ce temps, Fitriati & Hermiati (2010) ont constaté que chaque programme en sciences de l'administration de différentes compétences et différentes caractéristiques concernant les compétences et les caractéristiques entrepreneuriales. Mais ils ont dit que les étudiants de tous les programmes de sciences de l'administration avaient besoin d'une formation d'entrepreneur. IEG Banque mondiale 2013). En ce sens, les intentions d'entreprendre, leur configuration et ce qui les influence, ont été largement explorées dans la recherche, bien qu'essentiellement liées à trois précédents : une attitude positive ou négative envers une carrière d'entrepreneur, la capacité perçue à démarrer une entreprise et la perception de l'acceptation sociale (Lortie et Castogiovanni 2015 ; Tiago et al. 2014). IEG Banque mondiale 2013). En ce sens, les intentions d'entreprendre, leur configuration et ce qu'elles

influence, ont été largement explorées dans la recherche, bien qu'essentiellement liées à trois précédents : une attitude positive ou négative envers une carrière d'entrepreneur, la capacité perçue à démarrer une entreprise et la perception de l'acceptation sociale (Lortie et Castogiovanni 2015 ; Tiago et al. 2014).

2004 ; Boyd et Vozikis 1994 ; appris 1992; Gartner 1985 ; Shapero 1984). La littérature pertinente montre que la motivation à se comporter en entrepreneur peut être comprise comme un processus personnel résultant de l'interaction de plusieurs facteurs et doit être comprise comme l'expression d'une attitude particulière, résultante de l'image que les individus ont d'eux-mêmes et de leurs besoins d'accomplissement, autonomie, créativité, contrôle et prise de risque (Cromie 2000). Dans le passé, les chercheurs ont exploré plusieurs motivations et leurs effets sur les décisions entrepreneuriales. Cependant, l'entrepreneuriat est un processus multidimensionnel et les traits personnels ne sont qu'une composante (Gartner 1988). L'intentionnalité de l'entrepreneur est également considérée comme un facteur clé important dans ce processus (Bird 1988), ce qui signifie que l'intention de créer et de gérer sa propre entreprise est également une première étape critique dans le processus pour devenir entrepreneur (Krueger et al. 2000 ; Oiseau 1988). À cet égard, deux facteurs principaux sont identifiés : la perception des entrepreneurs que leurs actions mènent à des résultats et que ces résultats atteignent ou dépassent les attentes (Naffziger et al. 1994).

Deuxièmement, le résultat sous-tend également la capacité de l'individu à continuer en tant qu'entrepreneur (Hao Zhao et al. 2010) et l'individu entre dans le processus entrepreneurial avec l'attente de résultats intrinsèques et extrinsèques (Naffziger et al. 1994). Les traits personnels de l'individu influent sur les résultats donc nous avons également l'intention d'examiner les liens entre les différents objectifs au stade de démarrage de la motivation du créateur d'entreprise et le type d'entreprise à développer, c'est-à-dire les liens entre les besoins associés à la motivation et les logiques d'entrepreneuriat action. À cet égard, Bruyat (1993), influencé par Arocena et al. (1983), propose quatre types de logiques d'action :

(1) imitation, (2) innovation•aventure, (3) reproduction, et (4) innovation•valorisation. Cette catégorisation conduit à s'interroger sur les liens entre la motivation entrepreneuriale et les projets qui en découlent 2004 ; Boyd et Vozikis 1994 ; appris 1992; Gartner 1985 ; Shapero 1984). La littérature pertinente montre que la motivation à se comporter en entrepreneur peut être comprise comme un processus personnel résultant de l'interaction de plusieurs facteurs et doit être comprise comme l'expression d'une attitude particulière, résultante de l'image que les individus ont d'eux-mêmes et de leurs besoins d'accomplissement, autonomie, créativité, contrôle et prise de risque (Cromie 2000). Dans le passé, les chercheurs ont exploré plusieurs motivations et leurs effets sur les décisions entrepreneuriales. Cependant, l'entrepreneuriat est un processus multidimensionnel et les traits personnels ne sont qu'une composante (Gartner 1988). L'intentionnalité de l'entrepreneur est également considérée comme un facteur clé important dans ce processus (Bird 1988), ce qui signifie que l'intention de créer et de gérer sa propre entreprise est également une première étape critique dans le processus pour devenir entrepreneur (Krueger et al. 2000 ; Oiseau 1988). À cet égard, deux facteurs principaux sont identifiés : la perception des entrepreneurs que leurs actions mènent à des résultats et que ces résultats atteignent ou dépassent les attentes (Naffziger et al. 1994).

Deuxièmement, le résultat sous-tend également la capacité de l'individu à continuer en tant qu'entrepreneur (Hao Zhao et al. 2010) et l'individu entre dans le processus entrepreneurial avec l'attente de résultats intrinsèques et extrinsèques (Naffziger et al. 1994). Les traits personnels de l'individu influent sur les résultats donc nous avons également l'intention d'examiner les liens entre les différents objectifs au stade de démarrage de la motivation du créateur d'entreprise et le type d'entreprise à développer, c'est-à-dire les liens entre les besoins associés à la motivation et les logiques d'entrepreneuriat action.

## 2. L'opportunité comme création

Plus extrême que les approches de recherche passive ou de découverte fortuite est l'opportunité en tant que perspective créée. Shackle (1961) laisse entendre que grâce à l'imagination, un individu peut créer une opportunité à partir de presque rien. Par conséquent, l'opportunité ne réside que dans l'esprit de l'individu et émerge à travers l'action. Alors que dans la vision néoclassique l'environnement est la source d'opportunités, et dans la vision de la recherche passive ou de la découverte fortuite, les individus alertes découvrent des opportunités qui correspondent à leurs connaissances et aspirations personnelles, selon Shackle (1961), l'individu est la source des opportunités.

L'un des premiers à identifier la créativité comme une composante majeure de l'entrepreneuriat a été Schumpeter (1934), qui croyait que les opportunités sont créées lorsque de nouvelles combinaisons de ressources aboutissent à des produits, services ou processus nouveaux ou sensiblement supérieurs. L'entrepreneur introduit non seulement le nouveau produit ou service, mais crée ou modifie également les conditions du marché dans lesquelles le produit ou le service est vendu. Même si Schumpeter et Shackle ont des perspectives ontologiques différentes, les deux exigent des niveaux élevés de créativité individuelle, minimisent le rôle de l'environnement et considèrent les opportunités comme étant créées par l'action

Créativité et identification des opportunités.

Bien que nous reconnaissons l'existence et l'efficacité possible de différentes approches pour identifier les opportunités, nous nous concentrons spécifiquement ici sur la perspective de la recherche passive. Les partisans de la recherche passive considèrent la créativité utilisée pour l'identification des opportunités comme une caractéristique apprise ou prenable, spécifient un rôle important pour la créativité dans le processus d'identification des opportunités et se concentrent sur la correspondance des stimuli externes avec les connaissances et les capacités spécifiques de l'individu. Les autres approches d'identification des opportunités sont moins appropriées à notre recherche ici pour les raisons suivantes : la recherche active dépend des compétences de recherche systématique et offre un rôle théorique limité à la créativité ; la perspective de la découverte fortuite considère la vigilance comme une caractéristique inhérente non apprise ; et la perspective de l'opportunité créée, bien qu'elle accorde un rôle important à la créativité, ignore généralement le rôle des indices environnementaux. Ci-dessous, nous discutons du rôle spécifique de la créativité dans les approches de recherche passive et comment il s'applique à notre modèle d'intervention de formation.

L'idée que l'identification des opportunités est liée à la créativité n'est pas nouvelle dans la littérature sur l'entrepreneuriat. Par exemple, Long et McMullan (1984) modélisent l'identification des opportunités comme un processus de structuration créatif (1984), et Hills, Shrader et Lumpkin (1999) fournissent des preuves empiriques que, dans leur étude, l'identification des opportunités est essentiellement un processus créatif. Dans la définition de la créativité, la plupart des auteurs incluent une composante d'identification des opportunités (Fox, 1963 ; Plesk, 1997). Plesk, dans son désir de définir la créativité, a passé en revue un grand nombre de définitions de la créativité et a proposé la définition consensuelle suivante de la créativité :

Penser de manière flexible • pour générer de nouvelles idées souvent surprenantes que d'autres jugent utiles »

(1997 : 28). Ici, nous utilisons la théorie de la créativité, plus précisément la perspective théorique qui décrit l'origine des nouvelles idées, pour fournir le fondement théorique permettant de comprendre l'identification des opportunités dans des conditions de recherche

passive.

Selon Henry (1991), il existe cinq écoles de pensée ou perspectives théoriques majeures qui expliquent l'origine de la créativité et la source des nouvelles idées : (1) la grâce, l'accident, (3) la personnalité, (4) l'association et (5) cognition.

Dans la perspective de la grâce, la créativité est un mystère et les idées semblent provenir de nulle part, une sorte de don divin (Proctor, 1995). La perspective accidentelle suggère que les idées surgissent par hasard. Un exemple de ce type de découverte est la découverte par Fleming de la pénicilline, qui s'est produite lorsque de la moisissure a été soufflée à travers une fenêtre ouverte et a tué une souche de bactérie sur laquelle il enquêtait.

La théorie de la personnalité soutient généralement que la créativité et la capacité à découvrir des idées sont un trait humain naturel ; certains l'ont et d'autres non. La théorie de l'innovateur de l'adaptateur de Kirton (théorie KAI) est un exemple de théorie développée basée sur la personnalité. Kirton (1988b) déclare que le style de résolution de problèmes d'un individu est relativement stable et que les individus ont tendance à résoudre les problèmes soit en tant qu'innovateurs qui voient les lignes directrices et les cadres existants comme faisant partie du problème et résolvent les problèmes par des solutions radicales ou brisant le cadre, ou en tant qu'adaptateurs caractérisés par la précision, la fiabilité, l'efficacité, la discipline et la conformité. Kirton déclare que l'un des ensembles vient naturellement aux gens et que l'ensemble opposé doit être appris dans le cadre du comportement d'adaptation.

Bien que cette réflexion n'exclue pas la possibilité d'apprendre aux gens à être plus innovants dans leurs processus de pensée et leurs comportements, les perspectives de la personnalité, de la grâce et de l'accident fournissent peu d'indications sur la manière dont les individus pourraient apprendre à mieux reconnaître les opportunités.

La perspective d'association suggère que « l'application de procédures d'un domaine de connaissances à un autre peut donner lieu à de nouvelles associations et ces associations peuvent former la base d'idées créatives » (Proctor, 1995 : 43). Un exemple de ceci pourrait être la méthode bien connue popularisée par Edison dans ses attentes envers ses nouveaux assistants. Edison demandait aux nouveaux assistants de passer leur matinée à se promener dans le village en écrivant 20 choses qui les intéressaient. De retour au laboratoire, on leur demandait d'énumérer 10 éléments dans chaque colonne, puis de combiner les éléments, deux à la fois, et de chercher à « découvrir » une invention combinant ces deux idées. La Perspective associative n'est pas incompatible avec la perspective cognitive, selon laquelle la créativité s'appuie sur des processus cognitifs normaux (Perkins, 1981 ; Weisburg, 1986).

Ceux qui adoptent la perspective cognitive soutiennent que bien qu'il semble que les opportunités soient identifiées par hasard, elles le sont en fait parce que les individus ont cognitivement préparé leur esprit à les identifier. Créativité Les oristes (par exemple, Amabile, 1988) reconnaissent depuis longtemps que les individus peuvent apprendre à reconnaître les opportunités.

Le chercheur en créativité Robert Epstein affirme que « les personnes que nous avons tendance à qualifier de 'créatives' ont des compétences particulières, que n'importe qui peut maîtriser » (1996 : 51).

Louis Pasteur résume cette perspective théorique par sa citation bien connue, prononcée bien avant les découvertes pour lesquelles il est connu : « En matière d'observation, le hasard ne favorise que l'esprit préparé. Norm Wynett, directeur général des initiatives de croissance future chez Procter & Gamble, indique que cette perspective s'applique bien à son organisation lorsqu'il déclare : « La perception du processus créatif est toujours basée sur des hypothèses auto-limitantes sur les ampoules eureka qui clignotent au-dessus du chef d'un génie inspiré



plutôt que la diligence bien gérée des gens ordinaires. Chez P&G, nous considérons la créativité non pas comme un don mystérieux de quelques talents, mais comme des tâches quotidiennes » (Harvard Business Review, 2002). Les perspectives cognitives et associatives – les individus peuvent, grâce à des exercices cognitifs, entraîner leur esprit à reconnaître les opportunités – sont au cœur de cette recherche.

La recherche sur les processus cognitifs a conduit à deux conclusions qui sont importantes pour notre discussion : (1) « les processus de pensée normaux ne sont pas optimisés pour la pensée créative » et (2) « malgré cette sous-optimisation, nous pouvons délibérément prendre des mesures.

Epstein identifie quatre compétences qui découlent directement de la théorie de la générativité comme moyens d'améliorer la créativité (1996 : 220). Ces compétences comprennent (1) la sécurisation — la capacité de prêter attention aux nouvelles idées et de les préserver ; (2) élargir — acquérir de nouvelles compétences et connaissances, augmentant ainsi le nombre de répertoires disponibles pour concourir ; (3) s'exposer — s'ouvrir à de multiples stimuli de contrôle ; et (4) défi — s'ouvrir à de nouveaux défis par l'échec. Dans son travail original, Epstein (1996) a utilisé une terminologie légèrement différente pour nommer les quatre domaines (par exemple, il a utilisé l'élargissement au lieu de l'expansion). Nous avons légèrement modifié deux des titres, sans changer le sens appliqué, pour développer l'acronyme SEEC (un « recherche » plus doux indiquant une recherche passive !) pour aider à faciliter les quatre compétences définies par Epstein (1996).

### **3. L'influence de la formation entrepreneuriat sur le développement des compétences et l'intention**

#### **3.1 Définition de la formation**

La formation du personnel est un investissement. Elle permet aux entreprises d'accroître les compétences et la productivité de leur main-d'œuvre tout en augmentant la qualité de leurs produits et services. Elle est une activité à valeur ajoutée qui favorise l'adaptation et la flexibilité des individus face aux défis à relever.

Pour cela, il est primordial de donner la définition de la formation. Entre plusieurs trouvées, nous avons choisi les deux suivantes :

« La formation constitue un ensemble d'activités d'apprentissage planifiées. Elle vise l'acquisition de savoirs propres à faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel. Elle contribue à la réalisation des objectifs d'efficacité de l'organisation. La formation naît d'un besoin organisationnel et professionnel, et vise normalement l'atteinte d'objectifs précis pour un groupe d'employés donné. »<sup>1</sup>

« La formation est un ensemble d'actions, de moyens, de techniques et de supports planifiés à l'aide duquel les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leurs habiletés et leurs capacités mentales, nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs personnels ou sociaux, pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir de façon adéquate leurs tâches actuelles et futures. »<sup>1</sup>

À travers ces deux définitions, nous pouvons déduire que :

La formation est l'outil qui est certifié aux individus, exactement les salariés d'acquérir de nouveau bagage et d'améliorer leurs savoir-faire afin de maîtriser les nouvelles technologies est être plus compétent pour bien servir l'organisation dans le présent et même dans le futur.

#### **3.2 Objectifs de la formation**

Le cycle de formation s'intègre au cœur de la gestion des ressources humaines et est étroitement

lié aux orientations des entreprises. Pour ces dernières, la formation contribue à atteindre des objectifs clés tels que :

Augmentation de l'efficacité et de l'efficience de l'organisation (performance, qualité, santé et sécurité, polyvalence, etc.) ;

Permettre à la direction de repérer les salariés les plus aptes pour une promotion ;

Accroissement des connaissances et habiletés des employés à tous les niveaux de l'organisation ;

Aider à l'insertion de la bonne personne à la bonne place au bon moment ;

Valorisation du potentiel des salariés dans leur adaptation au travail, lors de changements technologiques et dans le développement de carrière.

Aider le personnel à évoluer hors de l'entreprise.

### **3.3 La politique de formation**

La définition et les mises en œuvre de la politique de formation dans les organisations

(L'entreprise, administration, collectivités locales, etc.) se trouve dans une situation contrastée

En effet, la formation n'est qu'une des modalités de la professionnalisation et de l'acquisition des compétences. Mais on sait aussi que le cadre législatif et réglementaire

(et les coutumes qu'il a contribué à construire) impose aux organisations de donner à leur politique de formation une place autonome et obligatoire (la formation est un droit, la dépense minimale, une obligation légale). Cela manifeste en particulier par la nécessité de devoir présenter « un plan annuel de formation », élément structurant et quelquefois unique du dialogue social en matière de qualification et de développement de compétence, en sachant mettre cette politique de formation au service des organisations et de leurs salariés.<sup>1</sup>

Pour maîtriser cette complexité, dépasser les coutumes qui méritent de l'être, donner des orientations et définir les moyens de leur politique, les décideurs doivent savoir se prononcer sur plusieurs questions.

### **3.4 Définition de la politique de formation**

Jaques Soyer<sup>2</sup> définit la politique de formation comme étant l'une des politiques humaines de l'entreprise. Elle ne s'écrit pas chaque année ; sa durée de vie est de plusieurs années (d'environ 5 à 7 ans) alors que les orientations de formation sont redéfinies ou aménagées chaque année.

Pour qu'une politique de formation soit efficace, elle doit être écrite et diffusée, il s'agit d'un document comportant 3 parties :

Les buts que l'entreprise se veut atteindre par le biais de la formation ;

Les principes d'organisation à respecter, notamment le partage des responsabilités des différents acteurs ;

Les conditions de réussite et les principes d'efficacité.

### **3.5 Les objectifs d'une politique de formation**

Une politique de formation doit répondre à plusieurs objectifs, dont nous citons quelques-uns :

Adapter le personnel à son poste actuel ;

Développer le professionnalisme des salariés ;

Préparer le personnel à des évolutions à venir ;

Élever le niveau général du personnel ;

Rendre capable le personnel à participer efficacement aux projets de l'entreprise ;

### **4. L'intention de créer une start up**

Pour démarrer une startup, il faut d'abord passer par plusieurs étapes ou phases.

Quelle est la première étape du démarrage d'une entreprise ?

Créer une startup peut être une tâche ardue et intimidante. Mais avec les bons conseils, vous pouvez y arriver. Voici les premières étapes de la création d'une startup :

#### **4.1 Développez votre idée**

La première étape de la création d'une startup consiste à développer votre idée. Ici, vous déciderez du type d'entreprise que vous souhaitez démarrer, du service ou du produit que vous souhaitez offrir et de la manière dont vous envisagez de gagner de l'argent. Vous devez également étudier le marché pour déterminer si votre produit ou service est nécessaire et s'il existe une concurrence.

#### **4.2 Rédigez un plan d'affaires**

Une fois que vous avez identifié votre idée, l'étape suivante consiste à rédiger un plan d'affaires. Cela devrait inclure des détails sur votre entreprise, tels que son énoncé de mission, ses buts et objectifs, son équipe de direction, l'élaboration de sa stratégie et ses plans financiers. Votre plan d'affaires devrait également inclure tous les documents juridiques dont vous pourriez avoir besoin pour constituer votre entreprise.

#### **4.3 Obtenez du financement**

Une fois que vous avez rédigé votre plan d'affaires, il est temps d'obtenir du financement pour votre démarrage. Cela pourrait provenir d'investisseurs providentiels, de sociétés de capitaux ou même de plateformes de financement participatif. Vous devriez rechercher différentes sources de financement et déterminer celle qui correspond le mieux à vos besoins.

#### **4.4 Former votre structure d'entreprise**

Une fois que vous avez obtenu le capital dont vous avez besoin pour démarrer, l'étape suivante consiste à former votre structure d'entreprise. Cela peut être aussi simple que l'enregistrement en tant que propriétaire unique ou aussi complexe que l'enregistrement d'une société ou d'une société à responsabilité limitée (CLL). Selon le type de structure d'entreprise que vous choisissez, vous devrez peut-être également obtenir les licences ou permis nécessaires auprès des gouvernements locaux, étatiques et fédéraux.

#### **4.5 Créez votre marque**

Maintenant que votre structure commerciale est en place, il est temps de créer votre marque. Cela comprend tout, de la conception d'un logo et de la création de supports marketing à la dénomination de votre entreprise et au choix de la manière dont vous souhaitez communiquer avec vos clients.

La création de votre marque aidera les gens à reconnaître et à se souvenir de votre entreprise et de ses produits ou services.

#### **4.6 Lancez votre site Web**

Une fois que vous avez créé votre marque, il est temps de lancer votre site Web. C'est là que les gens vont aller pour en savoir plus sur votre entreprise, voir des produits ou des services, et

acheter des articles de vous en ligne. Lors de la création de votre site Web, assurez-vous qu'il est convivial et comprend toutes les informations nécessaires sur votre entreprise.

### **4.7 Start Marketing**

La dernière étape dans la création d'une startup est de commencer à commercialiser votre entreprise. Cela pourrait inclure n'importe quoi des campagnes de médias sociaux et la publicité traditionnelle à la commercialisation de contenu et l'optimisation des moteurs de recherches (SEO). Vous devriez rechercher différents canaux de marketing et déterminer qui sont les mieux adaptés pour atteindre les clients potentiels et les ventes de conduite pour votre entreprise de démarrage.

Ce ne sont que quelques-unes des premières étapes de la création d'une entreprise de démarrage. Comme vous pouvez le voir, il ya plusieurs étapes impliquées dans le lancement d'une entreprise commerciale réussie. Mais avec la bonne direction et la planification, vous pouvez le faire arriver.

### **5. Compétence entrepreneuriale selon les auteurs**

Comme le soulignent Belley, Dussault et Lorrain (1998), si le lien de causalité entre compétence et performance au travail est reconnu depuis longtemps par les chercheurs en management (Katz, 1965 ; Mintzberg, 1980), les chercheurs en entrepreneuriat se sont intéressés tardivement à l'étude de la causalité de ce déterminant sur la performance des entrepreneurs. Depuis plus de trente ans, les travaux dans ce domaine relativement jeune ont tenté d'expliquer le succès entrepreneurial par la psychologie de l'entrepreneur médiatisée par ses traits de personnalité et sa motivation. Ce courant de recherche qualifié d'approche psychologique ou « par les traits » a donné des résultats mitigés sinon une invalidation de l'hypothèse sous-jacente à cette approche : les traits et les motivations ne discriminent pas les entrepreneurs à succès de ceux à échec (Lorrain et Dussault, 1998).

Une des conséquences les plus stimulantes de cette approche est qu'elle a contribué à l'émergence d'un courant critique dans la lignée de Gartner (1988) avec un intérêt plus revendicatif pour l'explication de la performance de l'entreprise créée par l'étude du comportement de son entrepreneur. L'accent est résolument placé sur les actions des entrepreneurs avec en creux leurs compétences, comme la capacité à élaborer une vision d'affaires (Hambrick et Crozier, 1985, Milton, 1989), la capacité à identifier des opportunités d'affaires (Vesper, 1989) et la capacité à mobiliser des ressources en réseau.

Progressivement apparaissent les premiers travaux typologiques visant à classifier les compétences des entrepreneurs. Herron et Robinson (1993) formulent une typologie de sept compétences (abilities). L'entrepreneur doit être capable de concevoir des produits/services, d'évaluer les diverses fonctions de l'entreprise, de comprendre son secteur d'activité et ses tendances, de motiver son personnel, de créer des relations d'influence dans son réseau d'affaires, de planifier et administrer les activités de l'entreprise d'implanter des opportunités.

Sur la base d'une recherche auprès de 134 propriétaires-dirigeants de PME, Chandler et Jansen (1992) proposent une typologie à trois catégories : les compétences entrepreneuriales, les compétences managériales et les compétences technico-fonctionnelles. Les compétences énoncées sont les suivantes : capacité à identifier et exploiter des opportunités, capacité à travailler intensément, capacité à diriger des individus, capacité politique à affirmer sa position dans un réseau d'affaires, capacité technique. L'étude de Baum (1995) réalisée auprès de 363 entrepreneurs révèle des compétences assez proches de celles énoncées par Chandler et Jansen (1992) : capacité cognitive, capacité organisationnelle, capacité décisionnelle, capacité technique, capacité à identifier et implanter des opportunités.

La typologie de Chandler et Jansen (1992) sera également reprise et développée par Belley, Dussault et Lorrain (2004) dans une étude visant à élaborer un instrument de mesure des compétences entrepreneuriales, sous la forme d'un questionnaire, qui a été validé auprès d'un groupe de 300 entrepreneurs. Le questionnaire comprend trente-neuf énoncés regroupés en douze habiletés : identification d'opportunité, vision stratégique, gestion du réseau d'affaires, gestion de son temps, gestion de son travail, gestion financière, gestion marketing, gestion des opérations, gestion du personnel, gestion des lois et des règlements, négociation d'affaires et prise de décision.

Plus récemment, Charles pauvre, Schieb-bienfait et Urbain (2004) proposent de repérer et de définir les compétences mobilisées par le créateur d'une entreprise innovante en appui sur une analyse diachronique de quatre projets de création. L'originalité de ce travail réside principalement dans l'introduction d'une dynamique temporelle à trois temps : émergence de l'idée, élaboration du projet et lancement de l'activité, dans la caractérisation des compétences que les auteurs classifient en trois types : personnelle, cognitive et sociale.

Parmi les compétences identifiées, les auteurs mettent surtout l'emphase sur les compétences suivantes : la compétence « expérience » liée au produit particulièrement crucial à la phase 2; la capacité à faire valider le projet et à le médiatiser à la phase 2 et 3 ; la capacité à formaliser la vision du projet à la charnière de la phase 1 et 2 ; la capacité à mobiliser des réseaux essentiels à la phase 2 et 3. Les compétences personnelles de type capacité de leadership, d'écoute, de délégation entre autres sont cruciales à toutes les étapes. Enfin, une capacité à construire une équipe semble incontournable dès la phase 2.

### 5.1 Les dix compétences entrepreneuriales

Choix de l'idée :

L'entrepreneur est cette personne en mesure de transformer une **idée** en projet selon une trajectoire bien définie. Pour cela, le choix de l'idée est la principale compétence qui concerne surtout le tamisage (savoir tamiser) à la lumière des données de l'environnement.

Concrétiser le projet :

En deuxième lieu, la principale question que tout entrepreneur qui cherche la réussite de son projet doit poser est la suivante : comment prendre cette idée et lui donner forme pour la mettre dans un **projet** apte à être concrétisé. Cette deuxième compétence concerne surtout le montage de projet. Pour cela, l'entrepreneur doit être suffisamment informé en textes et lois régissant la création d'entreprise, mais surtout avoir des habiletés suffisantes pour mettre au point son projet d'entreprise. À ce niveau il doit trancher sur plusieurs questions : le secteur d'activités porteur qui offre plus d'opportunités de réussite que d'échec, la taille de son entreprise et le business plan. Être suffisamment informé en textes et lois régissant la création d'entreprise, mais surtout avoir des habiletés suffisantes pour mettre au point son projet d'entreprise. À ce niveau il doit trancher sur plusieurs questions : le secteur d'activités porteur qui offre plus d'opportunités de réussite que d'échec, la taille de son entreprise et le business plan.

Être suffisamment informé en textes et lois régissant la création d'entreprise, mais surtout avoir des habiletés suffisantes pour mettre au point son projet d'entreprise. À ce niveau il doit trancher sur plusieurs questions : le secteur d'activités porteur qui offre plus d'opportunités de réussite que d'échec, la taille de son entreprise et le business plan.

3. Savoir planifier :

L'entrepreneur doit être un **planificateur** capable de prévoir tous les moyens matériels et humains pour le montage de son entreprise. En d'autres termes, avoir une vision claire sur ce qu'il compte atteindre comme objectifs et prévoir les moyens nécessaires.

Après avoir réussi à faire l'étude de faisabilité, l'entrepreneur cherche à mettre en forme son projet. Pour cela, il doit être outillé en connaissance de base en management de projet. Savoir monter un projet réalisable comportant l'ensemble des éléments nécessaires est une condition sine qua non pour la réussite de toute création d'entreprise.

#### 4. Création d'une entreprise :

Le passage de la situation A (projet) à la situation B (entreprise) suppose une bonne maîtrise de la **création** et la concrétisation des projets. L'entrepreneur est supposé faire un démarrage réussi de son projet. Le démarrage d'une entreprise est l'une des étapes les plus délicates en raison des contraintes qui pourraient surgir à tout moment.

#### 5. Savoir Organiser :

Le lancement d'une entreprise est suivi de l'**organisation** à mettre en place. L'entrepreneur est appelé à mettre en place l'organisation (structure) adéquate pour son entreprise. À ce stade, il doit avoir un ensemble de compétences en matière de choix des systèmes de gestion (système d'information, de communication, etc.). La prise de décision fait partie de cet ensemble organisationnel qui constitue une partie des compétences organisationnelles de l'entrepreneur.

#### 6. Savoir animer :

L'animation du système organisationnel mis en place est du ressort du créateur de l'entreprise. Il doit opérer un choix en matière de style de management pour son entreprise. À ce stade, il est fortement nécessaire que l'entrepreneur dispose de certaines qualifications en management d'équipe, en communication et en techniques d'animation des équipes de travail. L'**animation** d'un système humain fait appel aux différentes techniques de management et de leadership.

#### 7. Savoir développer :

Une fois l'entreprise créée avec ses différents systèmes de gestion et lancée, l'entrepreneur doit savoir comment lui donner l'énergie nécessaire pour un lancement sans retour en arrière. Le **développement** de l'entreprise nécessite de son propriétaire une bonne visibilité pour lui donner l'impulsion nécessaire. Les études ont démontré que beaucoup d'entreprise « s'estompent » au lancement. C'est comme une étoile filante qui ne reste pas pour long-temps en vie. L'entrepreneur doit donc avoir cette compétence de mettre l'entreprise sur la bonne rampe.

#### 8. Savoir consolider :

Les premiers pas d'une entreprise sont décisifs pour la suite de sa vie. L'entrepreneur est appelé à **consolider** chaque pas pour une irréversibilité consolidée. À ce niveau, il est important pour lui de bien maîtriser les informations pour une lecture à temps en vue de conserver les acquis réalisés (clients, part de marché, etc.)

#### 9. Savoir évaluer :

Pour mieux consolider les premiers résultats, l'entrepreneur ne peut continuer son chemin en l'absence d'une **évaluation** (fonction contrôle en management) du système des différentes interfaces par l'usage de la comptabilité analytique, l'audit, etc. Il n'est pas exigé de l'entrepreneur de tout savoir en matière de gestion de l'entreprise, mais sa compétence réside surtout dans la mise en œuvre de l'évaluation par une démarche à choisir.

#### 10. Savoir anticiper :

L'évaluation comme pratique managériale aide l'entrepreneur à mieux anticiper sur les risques et les opportunités. L'**anticipation** est une compétence nécessaire qui permettra à l'entrepreneur de ne pas se laisser emballer par un environnement sans cesse mouvant, porteur

de risques plus d'opportunités. L'entrepreneur est un manager visionnaire au même titre que ces des grandes entreprises, surtout que les PME sont plus vulnérables face à ces regroupements des entreprises pour faire face aux turbulences imprévisibles de l'environnement actuel.

### **6. Le contexte entrepreneurial en Algérie**

Le contexte entrepreneurial en est en pleine évolution. Le gouvernement algérien encourage l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, notamment à travers des programmes tels que l'ANSEJ (Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes) qui offre des financements et des avantages fiscaux aux jeunes entrepreneurs.

Cependant, l'entrepreneuriat en Algérie est confronté à des défis tels que leur bureaucratie, la corruption, le manque de financement et de soutien, ainsi que la faible culture entrepreneuriale.

Des projets d'entrepreneuriat tels que l'Algerian Startup Initiative et World Learning ont permis la formation de milliers de jeunes entrepreneurs, le lancement de centaines de nouvelles entreprises et la stabilité de dizaines d'entreprises émergentes dans plus de 20 wilayas à travers le pays.

Selon le classement du GEN, l'Algérie a organisé le plus grand nombre de manifestations par rapport aux autres pays en 2022, notamment lors de la semaine mondiale de l'entrepreneuriat qui s'est tenue novembre dernier, avec 2.187 activités.

Dans un communiqué rendu public mercredi, le ministère de l'Economie de la connaissance, des Start-up et des Microentreprises a précisé que ce classement "est le résultat de la dynamique entrepreneuriale et d'innovation que connaît l'Algérie", rappelant les sessions de formation organisées par l'accélérateur public de start-up "Algeria venture" pendant les semaines passées dans les différentes universités du pays, ayant concerné 110.000 étudiants. Ces derniers ont organisé, à leur tour, des sessions et programmes de formation régionaux sur les concepts de l'entrepreneuriat et la libération des énergies créatives.

À travers ces initiatives, le ministère de l'Economie de la connaissance tend à "ancrer l'esprit d'initiative, à encourager les jeunes élites scientifiques et aussi à promouvoir les mécanismes et mesures incitatives au profit des porteurs de projets innovants et promoteurs de startups dans différents domaines", conclut le communiqué.

### **7. Ministère de l'Économie de la croissance et des startups**

Le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de l'économie, de la connaissance et des start-up, Yacine El Mahdi Oualid a déclaré que l'édification de l'économie de la connaissance constitue "une véritable rupture avec le passé" et une étape "cruciale et importante" pour l'Algérie, soulignant que l'objectif à travers les efforts consentis dans ce cadre est de créer "une économie concurrentielle qui repose essentiellement sur le capital humain immatériel qui constitue le moteur de la croissance dans le monde". Il a, dans ce sens, rappelé la citation d'un penseur américain qui considère que "la connaissance est la seule chose qui s'accroît lorsqu'on la partage". À cette occasion, il a mis en exergue le rôle des compétences algériennes dans le domaine de la création et de l'innovation technologique, saluant les réalisations du chercheur algérien Belgacem Haba qui a inventé les caméras pour téléphones portables intelligents, considérant que ce travail est un modèle qui traduit l'importance de l'économie de la connaissance. Selon le ministre, l'Algérie a besoin aujourd'hui de Data Centers aux standards internationaux et d'intensification des efforts, à l'effet de concrétiser une transformation numérique et "d'édifier une économie solide dans le but de rattraper le retard accusé dans le domaine de la propriété intellectuelle et du brevet". Pour lui, "l'appui à l'innovation et son financement en Algérie requièrent la mise en place de mécanismes souples

et plus conformes". M. Oualid a affirmé que cet événement permettra à plus de 1.300 experts et chercheurs de traiter, à travers sept ateliers, de plusieurs thèmes concernant, notamment, l'encouragement de la recherche et le développement dans le secteur économique, la question du financement de l'innovation, la protection de la propriété intellectuelle, la consolidation de l'économie numérique, le transfert des technologies, l'encouragement de l'enseignement et de la formation, le renforcement des savoir-faire et enfin de la gouvernance. Le ministre a mis l'accent sur l'élaboration de recommandations et d'une vision unifiée dans le cadre de ces assises, en vue de mener de profondes réformes qui visent à soutenir l'innovation en milieu économique.

### **7.1 Algerian startup fund ASF**

Un total de 65 projets a été financé par l'Algeria Startup Fund (ASF) depuis sa création en octobre 2020, a indiqué jeudi à Alger M. Ahmed Haftari, Directeur général de ce fonds.

Sur les 247 demandes déposées par des porteurs de projets innovants durant sa première année, l'ASF a pris en charge 65 projets, a indiqué M. Haftari dans une conférence de presse consacrée à la présentation du bilan à l'occasion du 1er anniversaire de la création de ce fonds.

Parmi ces projets financés 38 projets à "forte valeur ajoutée" dans les domaines d'industrie pharmaceutique, l'intelligence artificielle, les nouvelles technologies et l'économie de connaissance, a-t-il ajouté. La valeur financière de ces 38 projets s'élève à 400 millions DA financés par six banques publiques, a relevé le Dg de l'ASF.

Pour sa part, le président du conseil d'administration du Fonds, Mhanned Bourai a mis en avant "le rôle pivot" des six banques publiques dans la réussite des opérations de financement des projets innovants, soulignant que ces banques ont accordé à l'ASF un montant préliminaire pour entamer son fonctionnement estimé à 1,2 milliard DA. Il a ajouté que ces fonds "fructueux" permettront l'émergence de sociétés algériennes "géantes" dans le domaine de l'économie du savoir. Le ministre délégué auprès du Premier ministre chargé de l'économie de la connaissance et des startups, Yacine El-Mahdi Oualid, a annoncé, lors de la conférence de presse, le lancement d'une plateforme numérique pour le fonds, qui permet aux porteurs de projets innovants d'enregistrer leurs projets "où qu'ils soient dans la patrie sans aucune barrière bureaucratique".

À son tour, le Gouverneur de la Banque d'Algérie, Rosthom Fadhli, a affirmé le soutien continu des institutions bancaires à de tels projets afin de les mettre en œuvre sur le terrain.

Le président de l'organisation des opérations de la bourse, Abdelhakim Berrah, a quant à lui souligné le rôle de la valeur dans la création d'un écosystème permettant à ces institutions de se développer.

Dans le même contexte, il a appelé à intégrer les institutions bancaires privées dans le financement de tels projets, qui conduiront inévitablement à la diversification de l'économie nationale. À l'occasion de la célébration du premier anniversaire de la création du Fonds, des expériences réussies de plusieurs start-up financées en partenariat avec le Fonds ont été présentées.

### **8. Les nouveaux dispositifs dans le cadre de la promotion des startups arrêté 1275**

En vertu de cet arrêté, les étudiants en fin de cycle qui préparent leurs master, ingéniorat ou thèse de doctorat dans le cadre du mécanisme "un diplôme ...une start-up" peuvent bénéficier du label "projet innovant" et "start-up".

Le ministère mène actuellement une large campagne de sensibilisation au niveau des



établissements universitaires pour inciter les étudiants à concrétiser leurs idées innovantes dans le cadre des diplômes Master et Doctorat en projets effectifs et contribuer ainsi au développement socioéconomique du pays.

Après avoir souligné la capacité des étudiants à innover des produits et des solutions compétitives, M. Baddari a mis l'accent sur le rôle attendu de l'université comme "institution citoyenne" dans la recherche de solutions idoines aux problèmes posés dans la société et l'aide à la prise de décisions et des mesures adéquates ainsi que la création d'une valeur ajoutée à l'économie nationale.

À une question sur la prolongation des horaires des études à l'université au soir, le ministre a fait savoir que son secteur avait déjà entamé l'application de cette procédure à travers plusieurs universités au niveau national.

L'ouverture de la bibliothèque a été prolongée, comme première phase, à 20:00, a fait savoir le ministre, ajoutant que son département ministériel adresse des correspondances à tous les établissements universitaires sur ce sujet en vue d'insuffler une dynamique au niveau du secteur à travers l'ensemble du territoire national.

En milieu universitaire s'ouvre de plus en plus aux start-up et enregistre, depuis quelque temps, des projets portés par des étudiants désirant se lancer dans le monde de la créativité et l'innovation technologique.

Le président de la commission nationale de la coordination de suivi de l'innovation et des incubateurs au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS), Ahmed Mir, a annoncé, jeudi dernier, la création prochaine d'espaces dédiés aux étudiants au niveau des universités, en vue de faciliter leurs rencontres et de lancer des start-up. Lors d'une journée de formation sur le projet de « diplôme de start-up » organisée à la faculté de droit (université d'Alger 1), Mir a expliqué qu'il s'agit de bureaux à louer aux étudiants au prix symbolique de 200 DA, ajoutant que cette démarche leur permettra d'obtenir le registre du commerce et de lancer leurs start-up. Cette démarche intervient conformément à l'arrêté ministériel n°1275 du 27 septembre 2022, portant sur le mécanisme « un diplôme, une startup ». En vertu de cet arrêté, les étudiants en fin de cycle qui préparent leur master, ingéniorat ou thèse de doctorat dans le cadre de ce mécanisme, peuvent bénéficier du label « projet innovant » et « start-up ». Le responsable du MESRS a rappelé, à ce propos, le 4<sup>e</sup> engagement du président Tebboune pour faire de l'université algérienne la locomotive du développement économique national et local « qui ne se réalise qu'à travers une génération d'étudiants entrepreneurs créateurs de richesse au lieu de demandeurs d'emploi », a-t-il indiqué. Et d'expliquer que les étudiants intéressés, toutes spécialités confondues, doivent soumettre une demande aux présidents de département pour inscrire leurs idées innovantes. Un groupe de travail composé d'un à six étudiants de la même spécialité et de spécialités différentes doit être également constitué. Le projet doit être soutenu par un jury composé d'un enseignant encadrant, un enseignant accompagnateur d'un incubateur universitaire et de partenaires économiques qui peuvent ultérieurement adopter l'idée proposée, explique Mir.

L'apport des sociétés.

Il faut dire aussi que les entreprises économiques, publiques et privées, se sont jointes à cette nouvelle dynamique et contribuent désormais à la promotion des start-up et des projets innovants. C'est le cas du groupe public GIE Monétique qui a primé, jeudi dernier, trois projets innovants dans le secteur de la technologie financière Fintech, lors de la cérémonie de clôture du programme Fintechweek-end. En effet, trois parmi neuf projets sont arrivés en finale de cette première édition du programme Fintechweek-end, spécialisé dans les solutions numériques pour la technologie financière. Il s'agit du projet Deltawire qui a obtenu le premier prix de la

catégorie « paiement électronique » et qui propose une plateforme facilitant l'intégration de l'e-paiement dans les business en ligne. Dans la catégorie assurances, le projet vainqueur, qui s'intitule Insolution, propose, quant à lui, de faciliter les démarches entre les entreprises et les clients, en fournissant notamment des informations sur les services et les offres d'assurance fournis par l'entreprise, tout en fluidifiant le mécanisme d'indemnisation du client auprès de l'entreprise en cas d'incident. Le projet NPaya, qui a obtenu le premier prix dans la catégorie « paiement électronique », offre une application mobile permettant de faciliter les transactions financières en ligne et hors ligne. Selon les porteurs de ce projet, cette application encouragera les clients à utiliser le paiement électronique en permettant d'envoyer ou de recevoir « facilement et rapidement » de l'argent, tout en enregistrant les échanges dans un journal que le client pourra consulter à tout moment. D'autres prouesses sont également réalisées par des entreprises algériennes qui ont prouvé leurs compétences à l'international. La société algérienne ADEX Technology, spécialisée dans les services informatiques, vient de remporter le prix « EMEA Zoom », attribué par le groupe mondial de la visioconférence Zoom. C'est la première entreprise algérienne à recevoir un prix lors du grand évènement annuel Zoomtopia 2022 Partner Connect, qui a eu lieu les 8 et 9 novembre derniers à San Jose, en Californie. Le programme de récompenses prime les organisations ayant élaboré des business plans « percutants » avec Zoom et réalisé des « opérations commerciales et marketing prospères », a fait savoir le communiqué de Zoom.

### **9. L'agence nationale d'appui et de développement de l'entrepreneuriat ou ANSEJ**

L'Anade est chargée de la mise en œuvre d'un dispositif de soutien à la création d'activité pour les personnes âgées de moins de 40 ans. Elle gère un fonds de crédit, accordant des prêts à taux d'intérêt, complémentaires de prêts bancaires. Des commissions composées de représentants des banques et des institutions accordent les prêts après examen des dossiers des promoteurs.

Un fonds de garantie bancaire complète les instruments de financements. Les conseillers de l'Anade assurent un suivi promoteurs ayant obtenu un prêt.

En 2006, l'Anade disposait de 53 antennes et employait 750 agents. Le siège de la direction générale est basé à Alger.

En novembre 2020, un décret change le nom de l'Ansej, désormais intitulée « Agence nationale d'appui et de développement de l'entrepreneuriat ou Anade

### **10. Les incubateurs en Algérie**

La création d'entreprises prépare le renouvellement et l'adaptation de l'économie, c'est-à-dire le futur. Les responsables économiques ont progressivement pris conscience de la nécessité de l'encourager, et plus encore, de ne pas la décourager, vu l'existence des liens directs entre le niveau de création d'entreprises et d'innovation et la croissance économique.

Constatant la fragilité naturelle des nouvelles entreprises face aux concurrents établis, ajoutant à cela en plus du besoin d'accompagnement et manque de financement, d'expérience, ou même de locaux. On ne peut parler de l'écosystème de l'entrepreneuriat en Algérie sans prendre en considération le nombre d'acteurs privés et publics et mixtes ayant pour vocation de soutenir le développement des jeunes pousses.

Les incubateurs en Algérie

Leancubator :

Il se présente comme un Hub d'innovation qui a pour mission de proposer une multitude de programmes d'accompagnement et d'accélération de startups et projets innovants à fort potentiel, et ceci dans des secteurs différents en se basant sur l'Open innovation comme facteur

clé de concrétisation de projets innovants. Doté d'une Startup Factory, Leancubator mise sur le capital humain dans la création de solutions innovantes qui contribuent dans le développement d'une économie moderne basée sur la connaissance et le savoir.

Créé en 2020, aujourd'hui il est acteur preneur de l'écosystème de l'entrepreneuriat innovant en Algérie à travers les différents programmes qui s'organisent sous sa coupe notamment Algeria Startup.

CapCowork :

Créé en 2018, Capcowork est un incubateur de startups et structure d'accompagnement des projets innovants proposant un suivi s'étalant de l'idée jusqu'à la mise en marché, mais aussi du financement pour les projets prometteurs, disposant d'un espace de co-working.

3) ACSE :

Abréviation de "Algerian Center For Social Entrepreneurship", comme son nom l'indique est un incubateur spécialisé dans l'entrepreneuriat social. Il a été créé en 2016 dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat social, d'accompagner les entrepreneurs sociaux algériens, dans la création, le développement et la pérennisation de leurs entreprises, connu pour son programme Impact at work.

4) IncubMe :

IncubMe, est une initiative qui date de 2018 entreprises par des algériens venant du monde économique, établies en Algérie et à l'étranger. Ils organisent cette année le programme d'incubation panafricain des startups Africa By IncubMe

5) WomWork by the Annex DZ :

WomWork est l'incubateur 100 % féminin d'Algérie dédié à la création féminine est à l'initiative de l'espace de coworking the Annex DZ et qui vise à soutenir les projets des femmes à travers le pays, leur offrir un accompagnement adapté pour créer leur entreprise.

6) TStart by Ooredoo :

Initiative d'Ooredoo, Tstart est un programme de soutien à la création de startups technologiques dédié aux porteurs de projets innovant pour la création de Startups dans les domaines ayant trait aux NTIC.

7) Naqltech :

NaqlTech est le premier incubateur de startup dédié au domaines du transport, de la logistique et de la Mobilité. Il incarne un modèle de partenariat privé publique entre le Ministère des Transports et l'incubateur Capcowork.

8) ENP Incubator by Djezzy :

l'incubateur de l'École Nationale Polytechnique (ENP) en partenariat avec l'opérateur de téléphonie mobile, Djezzy. Créé en 2017 et qui vise à accompagner les jeunes pousses en début de parcours entrepreneurial.

9) ANPT :

Agence Nationale de Promotion et de Développement des Parcs Technologiques est une entreprise publique à caractère industriel et commercial. Son siège social est localisé au niveau du Cyberparc de Sidi-Abdallah, elle a pour rôle de dynamiser le secteur des TIC et de promouvoir une plus grande pénétration technologique au sein de la société Algérienne.

10) Westinnov :

Westinnov est le nouveau née de l'écosystème, et premier incubateur dans l'Oranie, spécialisé dans bon nombre de thématiques dont l'Agritech, la logistique et le digital lancé tout récemment par le groupe Idenet.

### 11) INcubator :

Visant l'accompagnement de création de startups, ce dernier comprend un écosystème d'entrepreneuriat complet qui vise à aider les jeunes entrepreneurs à transformer leurs idées innovantes en startup situé à Setif.

### 12) INNOEST :

Premier incubateur de startups de la wilaya de Tebessa, Faisant passer l'idée à une version exploitable précédant la création d'entreprise à travers des programmes d'incubation intenses.

### 13) Crearena :

Crearena est le nouveau incubateur situé à Blida dédié aux porteurs de projets voulant se lancer dans une aventure entrepreneurial. Doublé d'un co-working space, il offre un espace de travail convivial ainsi que de multiples services d'accompagnement et de consulting.

### 14) KnowLab :

KnowLab est un espace de co-working et incubateur lancé par Almaahed Pro International Company situé à Blida, il a été créé en 2019.

## 10.1 Les incubateurs universitaires

Partout dans le monde l'université a toujours été considérée comme le coeur battant de l'économie voir celle de la connaissance. Si on prend l'exemple du Leader mondial du secteur des TIC, la Silicon Valley. On découvre que sa réussite est étroitement corrélée à l'université parmi les plus réputées au monde, dont Stanford qui a pu offrir au monde une génération de leaders.

Les exemples sont encore nombreux soulignant l'importance de l'intégration de l'université entant qu'acteur prenant de l'économie basée sur le savoir. En Algérie, depuis quelque temps, on assiste à l'implantation des incubateurs au sein des universités et des grandes écoles. Les incubateurs universitaires visent à favoriser le développement des jeunes pousses en les mettant en conditions favorables (techniques, financières, humaines) à la création d'entreprises à partir de projets issus de recherche publique.

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, Abdelbaki Benziane, a annoncé, Samedi le 20 Mars à Oran, que 78 maisons de l'Entrepreneuriat et 44 incubateurs ont été créés à travers les établissements de l'enseignement supérieur au niveau national.

# **Cadre pratique**

## 1. Introduction

L'objectif de notre travail consiste à comprendre la formation, le développement des compétences et l'intention entrepreneuriale en Algérie. Notre étude sur l'impact de la formation sur le développement des compétences entrepreneuriales et l'intention des étudiants revient donc à analyser les facteurs qui la déterminent. Nous pouvons donc étaler notre réflexion pour démontrer la relation entre la formation et du cursus suivi par les étudiants qui font la spécialité gestion ou entrepreneuriat et d'autres filières, avec la volonté d'entreprendre après l'obtention du diplôme.

Pour réaliser ce travail, nous avons opté pour une approche hypothético-déductive de vérification basée sur une enquête en ligne, qui est une méthode de collecte de données. En effet, un questionnaire est adressé aux étudiants de fin de cycle inscrits à l'université de Bejaia dans les spécialités de science de gestion, l'économie, commerce, FC, et les autres spécialités pratiques MI, biologie et ST. Les données collectées ont fait l'objet d'analyse statistique et de modélisation à l'aide de logiciel.

Nous évoquerons dans cette partie pratique deux points, le premier sera consacré à la présentation de lieu de l'enquête. Le deuxième point sera réservé à la présentation de la démarche méthodologique et les principaux résultats de l'enquête de terrain afin de pouvoir confirmer ou d'infirmer nos hypothèses citées au départ.

### 1.1 La démarche méthodologique

#### 1.2 Présentation de notre organisme d'accueil « Université de Bejaïa »

Dans un cadre agréable, où se mêle mer, terre et montagne, l'Université Abderrahmane Mira, créée en octobre 1983, est un établissement public pluridisciplinaire qui compte aujourd'hui près de 42 000 étudiants, 1 714 enseignants-chercheurs et 1 227 personnels techniques et administratifs, répartis sur ses huit facultés : Technologie, Sciences Exactes, Droit et Sciences Juridiques et Administratives, Sciences de Nature et de la Vie, Lettres et Langues, Sciences Humaines et Sociales, Sciences Économiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales et Médecine.

L'Université de Béjaïa a réussi à mettre sur pied des formations de plus en plus en phase avec le monde du travail. Cette démarche lui a permis d'être mieux à l'écoute des besoins de ses partenaires économiques en matière de ressources humaines et de compétences. En quelques chiffres, la carte de l'offre de formation de l'université représente 59 spécialités en licence, 112 spécialités en master et 80 spécialités en formation doctorale<sup>8</sup>.

Elle dispose actuellement de 35 laboratoires et d'une unité de Recherche, agréés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique portant sur plusieurs champs disciplinaires académique et de recherche scientifique : Tout type d'ingénierie en science et technologie, les sciences du vivant en biologie et médecine, les sciences humaines et sociales regroupant les sciences économiques, les langues et le droit

Avec plus de nombreux Projets de recherche nationaux et internationaux, la production scientifique est en croissance continue avec plus de 500 publications en moyenne durant les 05 dernières années, figurant dans la base de données SCOPUS, dont près de 400 dans le Web Of Science.

En plus de ses 35 laboratoires de recherches, l'Université de Béjaïa a entrepris un travail de structuration important pour que la recherche puisse s'inscrire dans la dynamique nationale et internationale et constituer ainsi un environnement favorable à son essor et à son rayonnement. En effet, elle a inscrit plusieurs projets de développement de structures dédiée à la recherche (finalisé ou en cours) en particulier : Un Centre d'Innovation et de Transfert de

Technologie/Incubateur, un Centre National de Recherche en Technologie Agro-alimentaire, un Centre de Recherche en Langue et Culture Amazighs, etc.

Largement ouverte sur son entourage socio-économique, l'Université de Béjaïa n'a cessé d'œuvrer pour encourager le développement durable et être en harmonie avec les défis de la mondialisation. Le rapprochement entre l'université et le secteur économique local et national est désormais une réalité, un challenge, une stratégie de l'université de Béjaïa pour la mise en œuvre de projets en recherche et formation en phase avec les réalités du monde productif. Ainsi, plus de 70 accords-cadres de coopération en cours ont été signés avec des entreprises et structures d'envergure régionale et nationale. Afin d'accompagner les diplômés de l'université, plusieurs structures ont été créées : le club de recherche de l'emploi, le centre de carrière, la maison de l'entrepreneuriat et l'organisation annuelle du Salon de l'Emploi est organisé au sein de l'Université.

Sa volonté d'ouverture vers le monde s'est traduite aujourd'hui par la signature de plus d'une centaine de conventions cadres de coopération (106) avec des établissements universitaires de plusieurs pays (France, Italie, Russie, Espagne, Roumanie, Canada, Ukraine, Tunisie, Maroc, Turquie, etc.). Ces accords ont été conçus pour faciliter les échanges académiques et scientifiques, la mobilité des enseignants chercheurs, étudiants et personnel universitaire. Ainsi, l'université vise à construire des passerelles d'échanges d'expériences et de compétences, mais aussi l'amélioration des méthodes pédagogiques, booster la recherche scientifique et ériger un réseau de coopération solide et durable. Grâce à ce réseau riche et diversifié, l'Université a participé à plusieurs programmes internationaux en tant que partenaire dans plusieurs consortiums : Erasmus+, les programmes d'échange " MEVLANA " et précédemment Erasmus. L'université a également de nombreux projets de recherche bilatéraux et multilatéraux. Dans ce contexte, plusieurs mobilités et activités de recherche ont été réalisées avec différents EES de plusieurs pays européens. Sur le volet renforcement des capacités institutionnelles, un grand nombre de structures ont été créées : Cellule d'assurance qualité, cellule de communication, bureau de liaison université entreprise (BLEU), cellule d'appui, de sensibilisation, d'accompagnement et de médiation (CASAM), bureau de transfert technologique et d'innovation ...etc. Plusieurs projets de recherche bilatéraux ont été également agréés, notamment avec la France « CMEP/Tassili, PHC Maghreb et CNRS/DEF », l'Espagne (PCIM), la Belgique, l'Italie, l'Afrique du Sud, le Canada et la Tunisie.

## **2. Présentation de la méthodologie de recherche**

L'objectif de cette recherche est de comprendre tout d'abord la perception et l'intention entrepreneuriale en général en Algérie et particulièrement à Béjaïa, ensuite l'impact de la formation sur le développement des compétences. Dans ce cas nous présenterons l'opérationnalisation des variables, et nous allons présenter la démarche méthodologique adoptée pour la réalisation de notre enquête. Ainsi nous présenterons la conception de l'enquête et son déroulement, puis la structure, le contenu des questionnaires, et les échantillons étudiés.

## **3. Le déroulement de l'enquête**

Après la crise sanitaire qui a secoué le monde entier, la cherté de la vie oblige chaque individu à redoubler plus d'effort, il est rare d'avoir du temps libre pour ce qui ne concerne pas l'activité de la plupart des individus c'est dans cette circonstance nous avons préféré mettre notre questionnaire en ligne afin d'élargir notre échantillon. Nous avons mis en ligne dans une période de 1 mois sur google forms afin de recueillir l'avis des individus concernés. Nous tenons à préciser que nous avons rencontré plusieurs difficultés comme l'impossibilité de toucher l'ensemble des étudiants de L3, M1 et M2 des deux campus.

#### **4. Objectif de l'enquête**

Notre enquête a pour objectif d'appliquer les modelés sur l'impact de la formation sur le développement des compétences et l'intention entrepreneuriale dans une population de jeunes étudiants en fin de cycles (L3, M1 et M2) en science de gestion (management, MRH et entrepreneuriat) et science pratique (ST, MI et Biologie) et afin d'atteindre nos objectifs nous avons élaboré un questionnaire de... question

#### **5. L'échantillon**

Dans notre enquête nous avons visé les étudiants des niveaux L3, M1 et M2 en science de gestion et science pratique de l'année courante (2022/2023), la collecte des données a été réalisée, en partageant un questionnaire en ligne, comportant des interrogations relatives à notre thème de recherche. Le traitement statistique des données obtenues a été réalisé à l'aide du logiciel SPSS v. 23.

##### **5.1 La taille de l'échantillon**

Notre échantillon se compose de 55 étudiants sur une population de 100 individus. Nous avons pu recevoir 55 questionnaires sur les 100 étudiants contactés qui représente les questionnaires exploitables. Cela représente un taux de réponse de 55%.

#### **Présentation des données, analyse des résultats de l'enquête et interprétation**

Avant d'entamer la description générale des données recueillies, nous avons réuni toutes les variables sur la même base de données minutieusement regroupée. C'est une condition obligatoire dans tout calcul statistique.

Nous aborderons dans cette partie les analyses descriptives, ainsi que les tests d'homogénéité des construits et condensation des échelles. Nous réaliserons, en premier lieu, des tirs croisés. Par la suite, nous procéderons à la vérification de la dimensionnalité des échelles et aux tests de fiabilités. Pour cela, des analyses factorielles et le test de l'alpha cronbach seront réalisés, respectivement. Ses analyses et tests permettront, d'agréger, voire, d'épurer les items qui composent les différentes échelles de mesure.

#### **Test de fiabilité et de dimensionnalité**

##### **Intention entrepreneuriale**

Dans cette rubrique, nous tâcherons de mesurer l'intention qu'à les individus d'entreprendre de différente manière, selon leur sexe et leur situation démographique. L'unité de mesure cronbach's approuve l'excellence lorsque le résultat est égal 0,941. Les questions posées sont aux nombres de cinq 5.

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	5



## Item-total statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Je suis prêt à tout pour être entrepreneur	25,71	19,840	,779	,941
Mon objectif professionnel est de devenir entrepreneur	25,49	20,180	,852	,926
Je ferai tout mon possible pour démarrer et gérer ma propre entreprise	25,24	20,110	,895	,919
Je suis déterminé à créer une entreprise dans le futur	25,27	19,906	,846	,927
Je pense très sérieusement à créer une entreprise	25,27	20,165	,845	,927

D'après les statistiques du tableau n2, ceux qui sont prêt à tout pour devenir entrepreneur en moyenne est 25,71% après correction et la suppression d'élément non utile, l'écart d'échelle est de 19,84% ce qui mène à une très bonne fiabilité de 0,779, car il est supérieur à 0,4.

Ceux qui ont pour objectif professionnel de devenir entrepreneur en moyenne est 25,49% après correction 20,18% ont été retenus et leurs tests de fiabilité est 0,852 ce qui est largement supérieur à 0,4.

Ceux qui feront tout leur possible pour démarrer et gérer leurs entreprises ont un pourcentage de 25,24 après suppression d'élément non essentiel nous avons obtenu 20,11% restant et leurs fiabilités est de 0,895 ce qui est très bien puisqu'il est supérieur à 0,4 qui est la moyenne requise par l'application.

Pour ceux qui sont déterminés à créer leurs entreprises dans le futur, 25,27% ont été recueillis et 19,90 ont été retenus et leurs fiabilités est 0,846 ce qui est largement supérieur à la moyenne normale qui est 0,4.

Enfin, ceux qui pense très sérieusement à créer une entreprise ont été dénombrés de 25,27% pour une moyenne retenue de 20,16% le test de fiabilité montre qu'ils sont acceptés, car ils surpassent 0,4 et ils ont une moyenne de 0,845.

## Dimensionnalité

Nous avons opté pour la méthode KMO et Bartlett's test qui dit, lorsque la variable est supérieure à 0,9 le résultat est excellent, lorsqu'elle est entre 0,8 à 0,9 le résultat est très bien, ensuite lorsqu'elle est comprise entre 0,7 à 0,8 le résultat est bien.

Par contre quand la variable est comprise entre 0,6 à 0,7 le résultat est médiocre, ensuite lorsqu'elle est comprise entre 0,5 à 0,6 le résultat est terrible, enfin si le KMO est inférieur à 0,5 le résultat est inacceptable.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.						,854
	Approx. Chi-Square					251,480
Bartlett's Test of Sphericity	Df					10
	Sig.					,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings				
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,070	81,396	81,396	4,070	81,396	81,396
2	,403	8,066	89,461			
3	,257	5,132	94,594			
4	,152	3,041	97,635			
5	,118	2,365	100,000			

Extraction Method:  
Principal Component Analysis.

Ce tableau consiste à expliquer la variance totale, nous avons cinq composantes du tableau numéro 2 le total des ses composantes est égale 5. L'extraction de la variable est en pourcentage, le cumul de la variable des composantes est de 100% qui est le plus grand pourcentage que l'on peut obtenir. Par contre 81,396 est le pourcentage qui est le plus exploitable dans cette méthode.

**Attitude à l'égard de la création de start-up**

Dans cette rubrique, nous mesurons la volonté de création de la startup par les individus, selon leur sexe et leur situation démographique. L'unité de mesure cronbach's approuve l'excellence lorsque le résultat est supérieur ou égal à 0,721. Dans ce cas le test est très fiable.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	4

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Une carrière d'entrepreneur m'attire énormément	18,05	9,904	,810	,495
Être entrepreneur me donnerait une grande satisfaction	18,15	10,238	,710	,547
Être entrepreneur implique pour moi plus d'avantages que d'inconvénients	18,20	11,422	,593	,621
Parmi les différentes options, je préférerais être tout sauf un entrepreneur	18,53	12,328	,160	,920

Une carrière d'entrepreneur nous avons recueilli 18,05% après suppression des éléments non utiles nous avons eu 9,904% leurs tests de fiabilité sont de 0,810 après suppression des éléments par cronbach alpha nous avons obtenus 0,495 ce résultat est acceptable.

Être entrepreneur est une grande satisfaction au cours de l'enquête nous avons obtenu 18,15% après extraction des éléments inutile nous avons obtenus 10,238% le teste de fiabilité est de 0,710 après correction de logiciel nous avons obtenu une fiabilité de 0,547 le résultat est acceptable.

Être entrepreneur implique des avantages et inconvénients nous avons récolté 18,20% après correction le résultat est de 11,422% avec une teste de fiabilité de 0,593 selon le logiciel le résultat de ce test est de 0,621 ce qui est bien.

Je préfère tout sauf être entrepreneur 18,53% ont été récoltés après suppression des éléments non utiles le nouveau pourcentage est de 12,328% le test de fiabilité 0,160 ce qui est inacceptable après correction de logiciel il s'avè

Dimensionnalité :

**KMO and Bartlett's Test**

Comme l'indique le tableau ci-dessous, notre indice est égal à 0,692, supérieur à 0,5 nous déduisons que nous avons une réponse correcte.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,692
Approx. Chi-Square		133,494
Bartlett's Test of Sphericity	Df	6
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,630	65,745	65,745	2,630	65,745	65,745
2	,986	24,660	90,406			
3	,278	6,959	97,365			
4	,105	2,635	100,000			

Extraction Method : Principal Component Analysis.

Ce tableau consiste à expliquer la variance totale, nous avons quatre composantes du tableau numéro 6 le total des ses composantes est égale 4. L'extraction de la variable est en pourcentage, le cumul de la variable des composantes est de 100% qui est le plus grand pourcentage que l'on peut obtenir. Par contre 65,74% est le pourcentage qui est le plus exploitable dans cette méthode.

**Contrôle comportemental perçu**

Dans ce cas, nous tâcherons de mesurer le comportement des échantillons perçu, selon leur sexe et leur situation démographique. L'unité de mesure cronbach's approuve l'excellence lorsque le résultat est supérieur ou égal à 0,906. Dans ce cas nous sommes proches de 1 le test de fiabilité est excellent.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Créer une start-up et la maintenir viable serait facile pour moi	21,62	23,129	,760	,886
Je crois que je serais tout à fait capable de démarrer une entreprise	20,47	23,106	,844	,870
Je suis capable de contrôler le processus de création d'une nouvelle entreprise	20,69	22,366	,839	,869
Si j'essayais de créer une entreprise, j'aurais de grandes chances de réussir	20,29	24,247	,750	,889
Je sais tout sur les détails pratiques nécessaires pour démarrer une start-up	21,80	22,719	,659	,913

Nous constatons que les éléments de la variance sont supérieurs aux éléments de l'écart, donc nous déduisons que la cohérence n'est pas totalement fiable. Exemple je sais tout sur les détails pratiques nécessaires pour démarrer une start-up, hors le manque d'expérience fait défaut cela peut être un handicap.

## Dimensionnalité

Comme l'indique notre indice 0,846, proche de 1 cela veut dire que nous avons obtenu de très bonnes informations.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,846
	Approx. Chi-Square	184,028
Bartlett's Test of Sphericity	Df	10
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,690	73,806	73,806	3,690	73,806	73,806
2	,515	10,300	84,106			
3	,405	8,104	92,211			
4	,233	4,665	96,876			
5	,156	3,124	100,000			

Extraction Method : Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est un adimensionnel et restitue 73,80% de la variance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 4 items sont bons également [le plus faible avec 0,659]

**Normes sociales**

Le résultat sur SPSS concernant ce coefficient est inscrit dans ce tableau ci-dessous.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	6

Nous avons une statistique égale à 0,776 proche de 1 et supérieur à 0,7, ainsi nous pouvons dire qu'il y a une cohérence et le test est fiable.

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Je crois que ma famille la plus proche pense que je devrais démarrer ma propre entreprise	20,89	54,284	,579	,728
Je crois que mes amis les plus proches pensent que je devrais démarrer ma propre entreprise	21,02	56,389	,565	,734
Je crois que les autres personnes importantes pour moi (fiancé(e), copain(e), mentor, etc.) pensent que je devrais démarrer ma propre entreprise	20,53	55,661	,580	,730
Je me soucie de l'opinion de ma famille la plus proche concernant la création de ma propre entreprise	21,56	54,028	,450	,764
Je me soucie de l'opinion de mes amis les plus proches concernant la création de ma propre entreprise	23,16	53,769	,514	,744
Je me soucie de l'opinion autres personnes importantes pour moi (fiancé(e), copain(e), mentor, etc.) concernant la création de ma propre entreprise	23,02	54,648	,479	,754

## Dimensionnalité

Comme l'indique notre indice dans ce tableau ci-dessous, qui est 0,60 inférieure à 7 le résultat est acceptable.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,601
	Approx. Chi-Square	196,033
Bartlett's Test of Sphericity	Df	15
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,920	48,673	48,673	2,920	48,673	48,673	2,577	42,954	42,954
2	1,729	28,811	77,484	1,729	28,811	77,484	2,072	34,530	77,484
3	,731	12,189	89,673						
4	,310	5,172	94,845						
5	,225	3,755	98,600						
6	,084	1,400	100,000						

Extraction Method : Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est multidimensionnelle et restitue 48,67% et 28,81% de la variance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 6 items sont acceptables [le plus faible avec 0,450]



**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
Je crois que ma famille la plus proche pense que je devrais démarrer ma propre entreprise	,909	,095
Je crois que mes amis les plus proches pensent que je devrais démarrer ma propre entreprise	,930	,041
Je crois que les autres personnes importantes pour moi (fiancé(e), copain(e), mentor, etc.) pensent que je devrais démarrer ma propre entreprise	,853	,157
Je me soucie de l'opinion de ma famille la plus proche concernant la création de ma propre entreprise	,391	,483
Je me soucie de l'opinion de mes amis les plus proches concernant la création de ma propre entreprise	,065	,950
Je me soucie de l'opinion autres personnes importantes pour moi (fiancé(e), copain(e), mentor, etc.) concernant la création de ma propre entreprise	,032	,949

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalisation.

a. Rotation converged in 3 iterations.

**Compétences en identification d'opportunités**

Le résultat sur SPSS concernant ce coefficient est inscrit dans ce tableau ci-dessous

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	5

Nous avons une statistique égale à 0,868, proche de 1 et supérieure à 7. Ainsi nous pouvons en déduire que la cohérence interne est fiable.

**Dimensionnalité**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,813
Approx. Chi-Square		135,987
Bartlett's Test of Sphericity	Df	10
	Sig.	,000

Comme l'indique le tableau ci-dessus, notre indice est égal à 0,813, supérieur à 0,5. Ainsi nous déduisons que nous avons une très bonne information sur l'axe factoriel.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,307	66,141	66,141	3,307	66,141	66,141
2	,744	14,886	81,027			
3	,410	8,209	89,236			
4	,312	6,235	95,471			
5	,226	4,529	100,000			

Extraction Method : Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est unidimensionnelle et restitue 66,141% de la voyance totale expliquée.

**Compétences relationnelles**

L'analyse de fiabilité indique une échelle avec un ALPHA de cronbach très satisfaisant de 0,921. Résultat obtenu par SPSS.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

**Dimensionnalité**

Comme l'indique le tableau ci-dessous, notre indice est égal à 0,879 donc largement supérieur à 0,5. Ainsi, nous déduisons que nous avons une bonne information sur cet axe factoriel.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,879
Approx. Chi-Square		347,110
Bartlett's Test of Sphericity	Df	45
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,172	61,721	61,721	6,172	61,721	61,721
2	,808	8,084	69,804			
3	,679	6,791	76,596			
4	,470	4,697	81,293			
5	,409	4,095	85,388			
6	,386	3,863	89,251			
7	,376	3,757	93,007			
8	,344	3,438	96,445			
9	,228	2,283	98,728			
10	,127	1,272	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique celle-ci est unidimensionnelle et restitue 61,721% de la variance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 10 items sont acceptables.

**Compétences conceptuelles**

Dans ce cas l'analyse de fiabilité dans ce tableau ci-dessous indique une échelle de 0,943 de ALPHA cronbach ce qui est largement satisfaisant.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	10

Dimensionnalité

Dans ce tableau ci-dessous, notre indice est de 0,943, ce qui est largement supérieur à 0,7 et proche de 1. On peut alors conclure que nous avons une excellente information.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,893
Approx. Chi-Square		474,609
Bartlett's Test of Sphericity	Df	45
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,819	68,190	68,190	6,819	68,190	68,190
2	,869	8,694	76,884			
3	,545	5,449	82,333			
4	,482	4,818	87,150			
5	,372	3,724	90,875			
6	,308	3,080	93,954			
7	,224	2,241	96,195			
8	,173	1,731	97,926			
9	,118	1,177	99,103			
10	,090	,897	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est unidimensionnelle et restitue 68,190 de la voyance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 10 items sont acceptables.

**Compétences organisationnelles**

Dans ce cas l'analyse de fiabilité dans ce tableau ci-dessous indique une échelle de 0,971 de ALPHA cronbach ce qui est largement satisfaisant.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	12

**Dimensionnalité**

Dans ce tableau ci-dessous, notre indice est de 0,899, ce qui est supérieur à 0,7. On peut alors conclure que nous avons une très bonne information.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,899
Approx. Chi-Square	807,619
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	66
	Sig.
	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,192	76,601	76,601	9,192	76,601	76,601
2	,818	6,819	83,420			
3	,473	3,940	87,360			
4	,365	3,043	90,403			
5	,275	2,294	92,697			
6	,213	1,775	94,472			

7	,177	1,472	95,944		
8	,162	1,347	97,291		
9	,109	,908	98,199		
10	,091	,754	98,953		
11	,086	,713	99,666		
12	,040	,334	100,000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est unidimensionnelle et restitue 76,60% de la voyance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 12 items sont acceptables.

### Compétences stratégiques

Dans ce cas l'analyse de fiabilité dans ce tableau ci-dessous indique une échelle de 0,969 de ALPHA cronbach ce qui est largement satisfaisant.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	10

### Dimensionnalité

Dans ce tableau ci-dessous, notre indice est de 0,969, ce qui est largement supérieure à 0,7. On peut alors conclure que nous avons une très bonne information.

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,917
Approx. Chi-Square	663,089
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	45
	Sig.
	,000

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,844	78,436	78,436	7,844	78,436	78,436
2	,610	6,101	84,537			
3	,414	4,140	88,677			
4	,314	3,141	91,818			
5	,201	2,010	93,828			
6	,200	1,995	95,824			
7	,179	1,792	97,616			
8	,121	1,207	98,823			
9	,078	,784	99,607			
10	,039	,393	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est unidimensionnelle et restitue 78,43% de la variance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 10 items sont excellents.

### Compétences d'engagement

Dans ce cas l'analyse de fiabilité dans ce tableau ci-dessous indique une échelle de 0,875 de ALPHA cronbach ce qui est satisfaisant.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

### Dimensionnalité

Dans ce tableau ci-dessous, notre indice est de 0,788, ce qui est moyennement supérieur à 0,7. On peut alors conclure que nous avons une bonne information.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,788
	Approx. Chi-Square	207,703
Bartlett's Test of Sphericity	Df	10
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,494	69,878	69,878	3,494	69,878	69,878
2	,856	17,120	86,998			
3	,398	7,951	94,949			
4	,159	3,172	98,120			
5	,094	1,880	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est un unidimensionnelle et restitue 69,87% de la variance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 5 items sont acceptables.

**Compétences d'apprentissage**

Dans ce cas l'analyse de fiabilité dans ce tableau ci-dessous indique une échelle de 0,939 de ALPHA cronbach ce qui est satisfaisant.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	6

**Dimensionnalité**

Dans ce tableau ci-dessous, notre indice est de 0,873, supérieur à 0,7. On peut alors conclure que nous avons une bonne information.



**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,873
	Approx. Chi-Square	324,161
Bartlett's Test of Sphericity	Df	15
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,678	77,966	77,966	4,678	77,966	77,966
2	,653	10,891	88,857			
3	,268	4,473	93,330			
4	,182	3,029	96,359			
5	,116	1,928	98,287			
6	,103	1,713	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique que celle-ci est unidimensionnelle et restitue 77,96% de la variance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 6 items sont acceptables.

**Compétences en force de personnalité**

Dans ce cas l'analyse de fiabilité dans ce tableau ci-dessous indique une échelle de 0,938 de ALPHA cronbach ce qui est satisfaisant.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	10

**Dimensionnalité**

Dans ce tableau ci-dessous, notre indice est de 0,847, supérieur à 0,7. On peut alors conclure que nous avons une bonne information.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,847
Approx. Chi-Square		473,195
Bartlett's Test of Sphericity	Df	36
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,040	67,110	67,110	6,040	67,110	67,110	4,541	50,453	50,453
2	1,132	12,582	79,692	1,132	12,582	79,692	2,632	29,239	79,692
3	,613	6,814	86,507						
4	,391	4,349	90,856						
5	,358	3,976	94,832						
6	,154	1,711	96,543						
7	,139	1,540	98,082						
8	,119	1,320	99,403						
9	,054	,597	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analyse factorielle indique celle-ci est un multidimensionnelle et restitue 67,11% et 12,58% de la variance totale expliquée. Par ailleurs, la matrice des composantes montre que les coefficients de contribution factorielle des 9 items sont acceptables.

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	Compétences de personnalité	Compétences à maîtriser son environnement
Se motiver à fonctionner à un niveau de performance optimal	,851	,383
Répondre aux critiques constructives	,829	,141
Maintenir une attitude positive	,815	,422
Fonctionner dans des environnements stressants	,122	,926
Capable de travailler de manière indépendante	,327	,657
Prioriser les tâches pour gérer mon temps	,813	,189
Identifier mes propres forces et faiblesses et les associer aux opportunités et aux menaces	,429	,828
Gérer mon propre développement de carrière	,846	,416
Reconnaître et travailler sur mes propres lacunes	,884	,324

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalisation.

Rotation converged in 3 iterations.

## Régression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IE	6,3491	1,11103	55
Genre	,35	,480	55
Niveau d'étude	1,87	,336	55
Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	,16	,373	55
Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?	,05	,229	55
Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?	,67	,474	55
Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	,40	,494	55
Attitude	6,0773	1,05615	55
Contrôle	5,2436	1,18802	55
Normes_Sociales	19,0606	13,06963	55
Compétences_Identification_Oppotunités	5,9455	,99663	55
Compétences_Relationnelles	5,8982	1,07918	55
Compétences_Conceptuelles	6,0073	1,01887	55
Compétences_Organisationnelles	5,8909	1,06476	55
Compétences_Stratégiques	5,7982	1,12340	55
Compétences_Engagement	6,1091	1,10542	55
Compétences_Apprentissage	6,2818	1,03780	55
Compétences_F_Perso	6,1576	1,14863	55
Compétences_Maîtrise_Envir	5,6727	1,43371	55

Pour tester l'hypothèse, nous avons procédé à une régression simple de la variable formation sur les variables suivantes attitude personnelle et normes sociales.

	IE	Genre	Niveau d'étude	Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?	Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?	Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	Attitude	Contrôle	Normes Sociales	Compétences_Identification_Opportunités	Compétences_Relationnelles	Compétences_Conceptuelles	Compétences_Organisationnelles	Compétences_Stratégiques	Compétences_Engagement	Compétences_Apprentissage	Compétences_Personnelles	Compétences_Maîtrise_Environnement
Pearson Correlation	1,000	-,223	,190	-,176	-,367	-,060	-,171	,831	,699	,195	,564	,612	,621	,546	,519	,734	,612	,580	,400
Genre	-,223	1,000	,048	,195	,162	-,064	,109	-,218	-,215	-,183	-,409	-,331	-,331	-,308	-,201	-,219	-,230	-,263	-,075
Niveau d'étude	,190	,048	1,000	,021	-,149	,082	-,022	,119	,051	,033	,123	,285	,203	,068	,102	,207	,175	,205	,232
Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	-,176	,195	,021	1,000	,110	-,006	,341	-,091	-,066	,002	-,165	-,142	-,154	-,102	-,118	-,107	-,241	-,119	-,036
Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?	,367	,162	,149	,110	1,000	-,003	,131	-,171	-,186	-,057	-,360	-,277	-,311	-,336	-,316	-,346	-,390	-,362	-,226

Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?	-,060	-,064	,082	-,006	-,003	1,000	,253	,098	,131	-,019	,111	,111	,005	,044	,027	,169	,197	,170	,067
Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	-,171	,109	-,022	,341	,131	,253	1,000	,140	,026	-,160	-,030	-,089	-,079	-,009	-,092	-,081	-,001	-,075	,075
Attitude	,831	-,218	,119	-,091	-,171	,098	-,140	1,000	,492	,135	,435	,466	,532	,433	,434	,632	,444	,464	,240
Controle	,699	-,215	,051	-,066	-,186	,131	,026	,492	1,000	,232	,636	,682	,623	,614	,611	,737	,687	,714	,534
Normes_Sociales	,195	-,183	,033	,002	-,057	-,019	-,160	,135	,232	1,000	,155	,192	,164	,126	,148	,126	-,007	,087	,083
Compétences_Identification_Opportunités	,564	-,409	,123	-,165	-,360	,111	-,030	,435	,636	,155	1,000	,862	,873	,854	,821	,767	,839	,813	,505
Compétences_Relationnelles	,612	-,331	,285	-,142	-,277	,111	-,089	,466	,682	,192	,862	1,000	,892	,860	,854	,850	,820	,870	,594
Compétences_Conceptuelles	,621	-,331	,203	-,154	-,311	,005	-,079	,532	,623	,164	,873	,892	1,000	,870	,899	,814	,819	,836	,582
Compétences_Organisationnelles	,546	-,308	,068	-,102	-,336	,044	-,009	,433	,614	,126	,854	,860	,870	1,000	,903	,803	,799	,840	,600
Compétences_Stratégiques	,519	-,201	,102	-,118	-,316	,027	-,092	,434	,611	,148	,821	,854	,899	,903	1,000	,775	,770	,813	,581

	Compétences_Engagement	,734	-,219	,207	-,107	-,346	,169	-,081	,632	,737	,126	,767	,850	,814	,803	,775	1,000	,855	,905	,578
	Compétences_Apprentissage	,612	-,230	,175	-,241	-,390	,197	-,001	,444	,687	-,007	,839	,820	,819	,799	,770	,855	1,000	,895	,632
	Compétences_F_Personnel	,580	-,263	,205	-,119	-,362	,170	-,075	,464	,714	,087	,813	,870	,836	,840	,813	,905	,895	1,000	,629
	Compétences_Maîtrise_Environnement	,400	-,075	,232	-,036	-,226	,067	,075	,240	,534	,083	,505	,594	,582	,600	,581	,578	,632	,629	1,000
Sig. (1-tailed)	IE	.	,051	,082	,099	,003	,331	,106	,000	,000	,077	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001
	Genre	,051	.	,364	,076	,118	,322	,214	,055	,057	,091	,001	,007	,007	,011	,070	,054	,046	,026	,293
	Niveau d'étude	,082	,364	.	,438	,140	,275	,436	,193	,355	,406	,186	,017	,069	,310	,229	,064	,100	,067	,044
	Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	,099	,076	,438	.	,212	,483	,005	,254	,315	,495	,115	,151	,131	,230	,194	,219	,038	,194	,396
	Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?	,003	,118	,140	,212	.	,491	,171	,106	,087	,340	,003	,020	,010	,006	,009	,005	,002	,003	,048
	Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?	,331	,322	,275	,483	,491	.	,031	,239	,170	,446	,211	,210	,485	,374	,423	,109	,074	,107	,314

Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	,106	,214	,436	,005	,171	,031	.	,154	,424	,121	,414	,259	,282	,473	,252	,278	,497	,293	,293
Attitude	,000	,055	,193	,254	,106	,239	,154	.	,000	,162	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,039
Controle	,000	,057	,355	,315	,087	,170	,424	,000	.	,044	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Normes_Sociales	,077	,091	,406	,495	,340	,446	,121	,162	,044	.	,129	,080	,116	,180	,140	,179	,481	,264	,272
Compétences_Identification_Opportunités	,000	,001	,186	,115	,003	,211	,414	,000	,000	,129	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Compétences_Relationnelles	,000	,007	,017	,151	,020	,210	,259	,000	,000	,080	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Compétences_Conceptuelles	,000	,007	,069	,131	,010	,485	,282	,000	,000	,116	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Compétences_Organisationnelles	,000	,011	,310	,230	,006	,374	,473	,000	,000	,180	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
Compétences_Stratégiques	,000	,070	,229	,194	,009	,423	,252	,000	,000	,140	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
Compétences_Engagement	,000	,054	,064	,219	,005	,109	,278	,000	,000	,179	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
Compétences_Apprentissage	,000	,046	,100	,038	,002	,074	,497	,000	,000	,481	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
Compétences_F_Personnelles	,000	,026	,067	,194	,003	,107	,293	,000	,000	,264	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
Compétences_Maîtrise_Environnement	,001	,293	,044	,396	,048	,314	,293	,039	,000	,272	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.



N	IE	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Genre	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Niveau d'étude	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Attitude	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Controle	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Normes_Sociales	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Compétences_Identification_Opportunités	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_Relationnelles	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_Conceptuelles	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_Organisationnelles	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_Stratégiques	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_Engagement	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_Apprentissage	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_F_Personnelles	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Compétences_Maîtrise_Environnement	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Dans notre cas 55 questions ont été exploitable, toutes les variables de VIF sont inférieures à 10. Donc, il n'y a pas d'effet de colinéarité. Nous pouvons valider l'analyse.

L'attitude de personnelle est la variable qui détermine le plus l'intention l'entrepreneuriale, avec un coefficient bêta de l'ordre de 0,831 [p supérieur à 0,000]. Par ailleurs, le contrôle perçu semble influencer positivement et significativement l'intention entrepreneuriale avec un coefficient de corrélation bêta de 0,699 [p supérieur à 0,05]. Pareillement, les compétences entrepreneuriales perçues sont fortement corrélées avec la variable principale (IE) : Compétences\_ Identification\_ Opportunités (,564), Compétences\_ Relationnelles (,612), Compétences\_ Conceptuelles (,621), Compétences\_ Organisationnelles (,546), Compétences\_ Stratégiques (,519), Compétences\_ Engagement (,734), Compétences\_ Apprentissage (,612), Compétences\_ Force de Personnalité (,580), Compétences\_ Maîtrise\_ Environnement (,400). Toutes les variables de compétences sont significatives au seuil  $P < 0,00$ . Cependant, les autres variables, à savoir, les normes sociales, formation en entrepreneuriat, genre, mentor et expérience professionnelle n'ont aucune influence sur l'intention d'entreprendre chez les étudiants, excepté l'expérience entrepreneuriale qui est curieusement négativement corrélée avec l'IE (-,367,  $p < 0,05$ ).

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,456 <sup>a</sup>	,208	,109	1,04893	,208	2,097	6	48	,071	
2	,938 <sup>b</sup>	,881	,857	,42036	,673	84,627	3	45	,000	
3	,955 <sup>c</sup>	,912	,868	,40430	,031	1,405	9	36	,222	1,933

a. Predictors: (Constant), Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?, Niveau d'étude, Genre, Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?, Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?, Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?

b. Predictors: (Constant), Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?, Niveau d'étude, Genre, Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?, Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?, Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?, Normes\_Sociales, Attitude, Controle

c. Predictors: (Constant), Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?, Niveau d'étude, Genre, Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?, Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?, Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?, Normes\_Sociales, Attitude, Controle, Compétences\_Maîtrise\_Envir, Compétences\_Stratégiques, Compétences\_Identification\_Opportunités, Compétences\_Engagement, Compétences\_Apprentissage, Compétences\_Organisationnelles, Compétences\_Relationnelles, Compétences\_F\_Perso, Compétences\_Conceptuelles

d. Dependent Variable: IE

Notre modèle indique un R square de 0,955, ce qui signifie que les variables explicatives contribuent largement à l'explication la variabilité de l'intention d'entreprendre. Il y a là donc une excellente explication globale du modèle.

Les résultats indiquent, par ailleurs, un R<sup>2</sup> ajusté de **86,8% (modèle 3)** de la variance totale au seuil de  $p < 0,000$ . Ce qui témoigne du très bon ajustement du modèle.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	13,845	6	2,307	2,097	,071 <sup>b</sup>
	Residual	52,813	48	1,100		
	Total	66,657	54			
2	Regression	58,706	9	6,523	36,915	,000 <sup>c</sup>
	Residual	7,952	45	,177		
	Total	66,657	54			
3	Regression	60,773	18	3,376	20,655	,000 <sup>d</sup>
	Residual	5,884	36	,163		
	Total	66,657	54			

a. Dependent Variable: IE

b. Predictors: (Constant), Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?, Niveau d'étude, Genre, Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?, Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?, Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?

c. Predictors: (Constant), Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?, Niveau d'étude, Genre, Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?, Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?, Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?, Normes\_Sociales, Attitude, Contrôle

d. Predictors: (Constant), Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?, Niveau d'étude, Genre, Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?, Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?, Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?, Normes\_Sociales, Attitude, Contrôle, Compétences\_Maîtrise\_Envir, Compétences\_Stra tégiqes, Compétences\_Identification\_Oppetunités, Compétences\_Engagement, Compétences\_Apprentissage, Compétences\_Organisationnelles, Compétences\_Relationnelles, Compétences\_F\_Perso, Compétences\_Conceptuelles

On va analyser le coefficient bêta

Coefficient stadaliser bêta est interpreté comme suit

Si le coefficient est inférieur à la valeur absolue de 0,29 l'effet est faible.

Si le coefficient est entre 0,3 et 0,49 en valeurs absolues l'effet est moins.

Si le coefficient est supérieur à 0.5 en valeur absolue l'effet est fort.

Le teste de T de student confirme la relation et test de significativité de coefficient de régression.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,777	,838		6,894	,000		
Genre	-,375	,308	-,162	-1,216	,230	,930	1,075
Niveau d'étude	,530	,433	,160	1,224	,227	,963	1,039
1 Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	-,281	,415	-,094	-,677	,502	,849	1,178
<b>Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?</b>	<b>1,449</b>	<b>,644</b>	<b>,299</b>	<b>2,249</b>	<b>,029</b>	<b>,935</b>	<b>1,070</b>

Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?	,164	,316	,070	,520	,605	,911	1,097
Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	-,137	,322	-,061	-,426	,672	,806	1,241
(Constant)	,330	,481		,687	,496		
Genre	,055	,128	,024	,433	,667	,870	1,150
Niveau d'étude	,285	,174	,086	1,637	,109	,951	1,051
Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	,249	,167	,084	1,491	,143	,839	1,192
<b>Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?</b>	<b>,840</b>	<b>,262</b>	<b>,173</b>	<b>3,211</b>	<b>,002</b>	<b>,910</b>	<b>1,098</b>
<b>Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?</b>	<b>,417</b>	<b>,128</b>	<b>,178</b>	<b>3,268</b>	<b>,002</b>	<b>,897</b>	<b>1,115</b>
Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	,007	,133	,003	,050	,960	,759	1,318
<b>Attitude</b>	<b>,651</b>	<b>,064</b>	<b>,619</b>	<b>10,127</b>	<b>,000</b>	<b>,710</b>	<b>1,409</b>

<b>Contrôle</b>	<b>,353</b>	<b>,058</b>	<b>,378</b>	<b>6,099</b>	<b>,000</b>	<b>,691</b>	<b>1,447</b>
Normes_Soci ales	,001	,005	,013	,232	,818	,893	1,120
(Constant)	,329	,574		,574	,569		
Genre	,073	,146	,032	,504	,617	,620	1,612
Niveau d'étude	,188	,201	,057	,934	,356	,660	1,515
Avez-vous déjà travaillé en tant qu'employé dans une entreprise ?	,130	,175	,044	,744	,462	,707	1,414
<b>Avez-vous déjà possédé une entreprise par le passé ?</b>	<b>,868</b>	<b>,280</b>	<b>,179</b>	<b>3,096</b>	<b>,004</b>	<b>,733</b>	<b>1,365</b>
3 <b>Avez-vous des personnes dans votre vie que vous considérez comme des mentors ?</b>	<b>,439</b>	<b>,135</b>	<b>,187</b>	<b>3,245</b>	<b>,003</b>	<b>,739</b>	<b>1,353</b>
Avez-vous un membre de votre famille qui est entrepreneur ?	-,077	,138	-,034	-,556	,582	,652	1,534
<b>Attitude</b>	<b>,615</b>	<b>,079</b>	<b>,585</b>	<b>7,835</b>	<b>,000</b>	<b>,440</b>	<b>2,274</b>
<b>Contrôle</b>	<b>,342</b>	<b>,080</b>	<b>,366</b>	<b>4,307</b>	<b>,000</b>	<b>,339</b>	<b>2,947</b>
Normes_Soci ales	,002	,005	,021	,379	,707	,763	1,310



Compétences _Identification _Opportunités	-,043	,153	-,038	-,280	,781	,130	7,720
Compétences _Relationnelles	,221	,163	,215	1,357	,183	,098	10,210
Compétences _Conceptuelles	-,030	,181	-,027	-,165	,870	,089	11,279
Compétences _Organisationnelles	,107	,156	,103	,684	,498	,109	9,170
Compétences _Stratégiques	-,237	,151	-,240	-1,575	,124	,106	9,474
Compétences _Engagement	,177	,159	,176	1,109	,275	,097	10,258
Compétences _Apprentissage	,262	,167	,244	1,567	,126	,101	9,927
<b>Compétences _F_Perso</b>	<b>,394</b>	<b>,156</b>	<b>,407</b>	<b>2,526</b>	<b>,016</b>	<b>,095</b>	<b>10,578</b>
Compétences _Maîtrise_En vir	,007	,056	,010	,133	,895	,476	2,099

a. Dependent Variable: IE

L'attitude personnelle est la variable qui détermine le plus l'intention entrepreneuriale, parmi les variables principales, avec un coefficient Bêta de l'ordre de 0.615 ( $p < 0,000$ ). H1 est confirmée. Par ailleurs, le contrôle perçu semble influencer positivement et significativement l'intention entrepreneuriale avec un coefficient de corrélation Bêta de 0.342 ( $p < 0,000$ ). H2 est confirmée. Enfin, la seule variable de compétence influençant positivement et significativement l'intention entrepreneuriale est « compétences en force de personnalité », avec une corrélation Bêta de 0.394 ( $p < 0,05$ ). H4.8 est confirmée. Parmi les variables de contrôle, seules les variables « expérience entrepreneuriale » et « Mentor » influencent l'intention entrepreneuriale (0,868 et 0,439 au seuil de 0.05, respectivement). Le reste des hypothèses, à savoir, H3, H4.1, H4.2, H4.3, H4.4, H4.5, H4.6, H4.7, H4.9 et H5 sont toutes rejetées.

### **Conclusion**

Dans ce cadre pratique, nous avons pu présenter notre enquête qui a été menée à l'université de Bejaia, nous avons ciblé un échantillon d'étudiants inscrit en science de gestion et en science pratique. Nous avons élaboré cette enquête par questionnaire en ligne, auprès de 55 étudiants des spécialités en sciences de gestion et les spécialités en sciences dures, dans des trois niveaux : licence, Master première année et deuxième année. Nous avons expliqué brièvement la démarche méthodologique retenue dans le cadre de cette recherche. Dans un premier point, nous avons présenté le champ d'investigation retenu, à savoir l'université de Bejaia et nous avons présenté la démarche de l'enquête exploratrice mobilisée dans le cadre de cette recherche. Dans un second temps, nous avons procédé à la présentation et l'analyse des résultats de notre enquête.

L'objectif principal de cette enquête auprès d'étudiants universitaires visait à mieux comprendre l'intention entrepreneuriale et l'influence des compétences entrepreneuriales sur la création d'une start-up auprès des étudiants, dans leurs préoccupations de carrière afin d'être en mesure de répondre le mieux possible aux besoins de ceux qui envisagent de devenir entrepreneur.

# **Conclusion générale**

L'entrepreneuriat est aujourd'hui au cœur de l'activité économique, il est un vecteur important pour la création de richesse et d'emploi. Ainsi, tout acte est précédé par une intention. Notre présent travail a eu comme objectif d'analyser l'intention entrepreneuriale auprès d'une communauté estudiantine, précisément les étudiants de l'université de Béjaïa inscrit en sciences de gestion et sciences dures.

Nos résultats ont démontré la pertinence de la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) dans l'explication de l'intention entrepreneuriale chez les étudiants de fin de formation. De ce fait le modèle d'Ajzen (1991) a été validé et seuls deux antécédents de l'intention entrepreneuriale prédisent significativement l'intention de créer une entreprise chez les étudiants, à savoir : l'attitude personnelle vis-à-vis de la création d'entreprise, et le contrôle comportemental perçu. Par ailleurs, seules les compétences en force de personnalité influencent positivement l'intention de lancer une start-up chez ces mêmes étudiants.

Nous voici donc au terme de notre recherche. Cette recherche visait à examiner et à éclaircir le processus de formation de l'intention entrepreneuriale chez les étudiants de l'université de Béjaïa. Elle s'est focalisée sur les perceptions d'attitude, de contrôle, des normes sociales, des formations en entrepreneuriat, des compétences entrepreneuriales perçues et de modèle rôle et ce ; dans un contexte de formation en entrepreneuriat. Elle s'est ainsi donnée comme principal objectif d'expliquer l'intention entrepreneuriale

L'analyse par la régression multiple hiérarchique, démontre que l'élément le plus important dans cette analyse empirique est que l'intention de démarrer une entreprise dépendrait du critère de l'attitude personnelle et de contrôle perçu selon les résultats de la régression illustrés dans nos différents résultats voir tableaux. Le restant des variables semble ne pas être un bon déterminant de l'intention entrepreneuriale des étudiants de l'université de Béjaïa.

En conclusion, et selon les résultats de l'enquête, nous déduisons que : même s'il existe une forte intention de création chez les étudiants, l'entrepreneuriat en général et la création des entreprises en particulier, reste encore modeste dans cette population.

Dans nos hypothèses « La formation en entrepreneuriat a une influence positive et significative sur l'intention », semble qu'il n'y a pas d'influence de la variable formation. Elle n'est donc pas vérifiée.

Notre travail comporte plusieurs limites, la plus évidente est celle liée à la nature de l'échantillon qui se limite aux étudiants ayant répondu par internet et ayant une taille limitée (55 répondants), ainsi l'impossibilité de toucher l'ensemble des étudiants inscrits dans les deux spécialités.

Quant à la réponse à la question principale, le déterminant essentiel dans l'intention d'entreprendre par les étudiants de l'université de Béjaïa est les perceptions de l'entrepreneuriat en Algérie « l'attitude personnelle et contrôle perçu » selon le résultat de la régression multiple hiérarchique.

Ainsi, l'attraction par la création, le désir de se lancer dans une aventure de création, l'enthousiasme à l'idée de le faire et de s'engager sont les piliers de la naissance de l'idée de création d'entreprise par les étudiants de Béjaïa.

## Sommaire

Dédicaces .....	2
Liste des abreviations .....	4
Introduction générale.....	6
Hypothèses .....	2
Méthodologie de recherche .....	3
Cadre théorique .....	1
1.1 Revue de littérature .....	4
1.2 L'influence des compétences entrepreneuriales sur l'intention et la création d'entreprise selon plusieurs auteurs.....	4
2. L'opportunité comme création .....	7
3. L'influence de la formation entrepreneuriat sur le développement des compétences et l'intention ...	9
3.1 Définition de la formation .....	9
3.2 Objectifs de la formation .....	9
3.3 La politique de formation .....	10
3.4 Définition de la politique de formation.....	10
3.5 Les objectifs d'une politique de formation .....	10
4. L'intention de créer une start up.....	11
4.1 Développez votre idée .....	11
4.2 Rédigez un plan d'affaires.....	11
4.3 Obtenez du financement .....	11
4.4 Former votre structure d'entreprise .....	11
4.5 Créez votre marque .....	11
4.6 Lancez votre site Web .....	11
4.7 Start Marketing.....	12
5. Compétence entrepreneuriale selon les auteurs.....	12
5.1 Les dix compétences entrepreneuriales .....	13
6. Le contexte entrepreneurial en Algérie .....	15
7. Ministère de l'Économie de la croissance et des startups .....	15
7.1 Algerian startup fund ASF .....	16
8. Les nouveaux dispositifs dans le cadre de la promotion des startups arrêté 1275 .....	16
9. L'agence nationale d'appui et de développement de l'entrepreneuriat ou ANSEJ .....	18
10. Les incubateurs en Algérie .....	18
10.1 Les incubateurs universitaires .....	20
Cadre pratique .....	4
1. Introduction .....	21
1.1 La démarche méthodologique .....	21
1.2 Présentation de notre organisme d'accueil « Université de Bejaïa » .....	21
2. Présentation de la méthodologie de recherche .....	22

3. Le déroulement de l'enquête .....	22
4. Objectif de l'enquête .....	23
5. L'échantillon .....	23
5.1 La taille de l'échantillon.....	23
Conclusion.....	57
Conclusion générale .....	51
Bibliographie.....	58
Résumé.....	56

# **Bibliographie**

1. Attitudes, intentions et comportements : nouvelles approches pour évaluer l'entrepreneuriat Éducation. Enjeux et nouveauté. Edward Elger Publishing Limited.
2. Callisen, L. (2015). 6 compétences non techniques pour les entrepreneurs : un guide pour réussir. [www.startupnation.com/articles/6-soft-skills-entrepreneurs-guide-succès/](http://www.startupnation.com/articles/6-soft-skills-entrepreneurs-guide-succès/) 12 octobre 2015.
3. Chou, CM ; Shen, CH; Hsiao, HC, Chen, SC (2010). Une étude sur la construction d'indicateurs de compétence entrepreneuriale pour les étudiants des départements commerciaux des collèges professionnels et techniques à Taiwan.
4. Douglas, EJ et Shepherd, DA (1997). Attitudes entrepreneuriales et intentions des décideurs de carrière. 11. Document de travail à la Kellogg Graduate School of Management, Northwestern University. Télécharger 31-10-2013 à partir du site Web : [http://www.researchgate.net/publication/2436596\\_Entrepreneurial\\_Attitudes\\_and\\_Intentions\\_of\\_Career\\_Decision\\_Makers](http://www.researchgate.net/publication/2436596_Entrepreneurial_Attitudes_and_Intentions_of_Career_Decision_Makers)
5. **Fayolle A**, « Entrepreneuriat : Apprendre à entreprendre », Dunod 2004.
6. Fayolle, A. & DeGeorge, JM (2006).
7. **Fayolle, A. (2005)**, Introduction à l'entrepreneuriat, Paris : Dunod.
8. Fitriati R. & Hermiatu T. (2010). Analyse des compétences et des caractéristiques entrepreneuriales des diplômés du Département des sciences administratives, FISIP Universitas Indonesia. Journal des sciences administratives et de l'organisation, 262-275.
9. Hamidi, DY, Wennberg, K., Berglund, H. (2008). Créativité dans la formation à l'entrepreneuriat. Journal des petites entreprises et Développement d'entreprise, 15 (2), 304-320.
10. Marmoz, Louis, et Véronique Attias-Delattre (sous la direction de) (2010). Ressources humaines, force de travail et capital humain : des notions aux pratiques, Educations et sociétés, Paris, L'Harmattan.
11. MEIGNANT, A manager la formation, édition, d'organisation, Paris, 1991
12. Mincer, Jacob (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, Journal of Political Economy, n°66, pp. 281-302.
13. Neyrat, Frédéric (2007). Quelle reconnaissance pour la formation ? Savoirs, n°15, p.57.
14. Perez, Corali (2009). Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? Formation emploi, n°105, p.5.
15. Philippe Eray, « Précis de développement des compétences : concilier formation et organisation », Editions Liaisons, Paris, 1999.
16. Transactions mondiales sur l'enseignement de l'ingénierie et de la technologie, 8 (3), 316-319.



## **Résumé**

L'entrepreneuriat est l'action d'entreprendre, de mener à bien un projet, souvent dans le secteur des affaires, pour atteindre un objectif ou répondre à un besoin... Elle se caractérise principalement par l'acte de se lancer dans la création d'entreprise, mais il faut certaines qualités pour d'être un bon entrepreneur, telles que la créativité, l'innovation, la volonté, le risque et l'organisation. De ce fait, il existe plusieurs formes de l'entrepreneuriat, notamment la reprise d'entreprise, l'héritage et la création de ex nihilo, la capacité de création d'entreprise est pour chaque pays.

Cette recherche s'interroge sur l'intention entrepreneuriale et l'influence de la formation sur les étudiants de l'université de Bejaia en sciences de gestion et science pratiques à la fin de leurs études. Le but est de déterminer les facteurs qui ont une influence significative sur cette intention à savoir : leurs perceptions de l'attitude personnelle, contrôle perçu et les normes sociale et de comprendre l'influence de variables psychologiques et socioculturelles sur l'intention entrepreneuriale de ces individus.

**Mots clés :** entrepreneuriale, intention entrepreneuriale, attitude personnelle, contrôle perçu, norme sociale, formation.

## **Abstract**

Entrepreneurship is the action of undertaking, carrying out a project, often in the business sector to achieve an objective or meet a need. It is mainly characterized by the act of embarking on the creation of a business, but putting in mind that it takes certain qualities to be a good entrepreneur, such as creativity, innovation, will, risk taking and being organized. As a result, there are several forms of entrepreneurship, including business takeover, inheritance and creation of ex nihilo, the capacity for business creation is for each country.

This entrepreneurship research questions of intentions and influence of training on students of the students of the University of Bejaia in management sciences and practical sciences at the end of their studies. The goal is to determine the factors that have significant influence on this intention, namely, their perception of personal attitude, perceived control and social norm and understand the influence of psychological and sociocultural variables on the entrepreneurial intention of these individuals.

**Keywords:** Entrepreneurship, intentions, personal attitude, perceived control, social norm, training.