

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES COMMERCIALES ET
DES SCIENCES DE GESTION
Département des sciences de gestion



Mémoire de fin de cycle
En vue de l'obtention du Diplôme de Master
En Sciences de Gestion
Option : Entrepreneuriat

THEME : Le développement
des compétences entrepreneuriales a la wilaya de
Bejaia

Réaliser par :

- ALLOUCHE Hamama
- ABDERAHMAN Noria

Encadré par :

M^{me}ADJTOUTAH Thiziri
M. ADJOUT Samir

Année universitaire : 2020/2021

Remerciements

Tout d'abord, nous exprimons nos remerciements au bon dieu de nous avoir donné le courage et la force pour terminer notre travail.

Nos vifs remerciements sont d'abord adressés à notre promotrice, Madame ADJTOUTAH Thiziri, et le promoteur Monsieur ADJOUT Samir, qui nous a fait l'honneur de diriger ce travail de recherche. On tient à lui exprimer notre gratitude et notre profond respect.

On tient également à exprimer nos reconnaissances aux membres du jury de nous avoir honoré de présider le jury de notre soutenance.

On remercie toutes les entreprises et leurs personnels administratifs,

Ainsi que toutes les personnes qui nous ont accompagnés tout le long de ce modeste travail.

Dédicace

À mes très chers parents, Maman que dieu bénisse son âme et qu'elle se repose en paix inshallah, je n'oublierai jamais ses sacrifices pour moi, quand elle a caché son cancer pendant tant de mois, et qu'elle était condamné à mourir, elle a caché son chagrin derrière un sourire, juste pour que je termine mes études, c'est grâce à elle que je suis parmi vous aujourd'hui, et je suis fière de t'avoir comme ma mère et d'être la fille d'une guerrière comme toi, je ne t'oublierai jamais car tu étais tout pour moi, je tire toujours ma force de toi pour vivre, je tiens ainsi à remercier mon père, Je lui dédie avec fierté ce mémoire qui reflète le fruit de l'éducation et de l'attention qu'il m'a tant réservé, je le remercierai jamais ASSEZ.

À mes deux sœurs « dyhia et chafia » et ma belle-sœur pauline, mes nièces Aya, Merieme

À mes frères « Syphax et Aissa »

À mon amie d'enfance Walid

À mes copines « Kahina, Rahima, Houda, Celia, Houria, Katia »

À tous mes proches qui ont été présents dans ma vie.

Liste des abréviations

ADS : Agence de Développement Social

ANDI : Agence nationale du développement des investissements

ANGEM : Agence Nationale de gestion du Micro-crédit

ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

CNAC : Caisse nationale d'assurance chômage

EURL : Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée

FCMG : Fond de Caution Mutuelle de Garantie

GEM: Global Entrepreneurship Monitor

H : Hypothèse

ISMME : Industries Sidérurgiques, Métalliques, Mécaniques et Electriques

NBIA : National Business Incubator Association

Nbr : Nombre

PME : Petite moyenne entreprise

RH : Ressource humaine

SARL : Société commerciale à responsabilité limitée

SNC : Société en Nom Collectif

TPE : Très petite entreprise

UE : Union européenne

USA: United States American

ZA : Zones d'activités

ZI : Zones industrielles

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : L'EFFECTIF DES PME DU 2011 À 2019 DE BEJAIA.....	49
TABLEAU 2 : MOUVEMENTS DES PME PRIVÉES PAR TRANCHES D'EFFECTIFS EN 2019.....	50
TABLEAU 5 : LA RÉPARTITION SELON LE DOMAINE DES COMPÉTENCES	56
TABLEAU 6 : LA RÉPARTITION SELON LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES	56
TABLEAU 7 : LA RÉPARTITION SELON LES COMPÉTENCES EN LEADERSHIP.....	57
TABLEAU 8 : LA RÉPARTITION SELON LES COMPÉTENCES TECHNIQUES	58
TABLEAU 9 : LA RÉPARTITION SELON LES COMPÉTENCES EN GESTION FINANCIÈRE :.....	59
TABLEAU 10 : LA RÉPARTITION SELON LES COMPÉTENCES EN GESTION DES RH	60
TABLEAU 11 : LA RÉPARTITION SELON LES COMPÉTENCES EN MARKETING ET GESTION COMMERCIALE	61
TABLEAU 12 : LA RÉPARTITION SELON LES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	62
TABLEAU 13 : LA RÉPARTITION SELON LES QUALITÉS PERSONNELLES	63
TABLEAU 14 : LES FACTEURS DÉTERMINANTS DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	64

Liste des figures

FIGURE 1 : LES ÉLÉMENTS COMPOSANT L'ÉMERGENCE ORGANISATIONNELLE	11
FIGURE 2 : LA VERSION RENOUVELÉE DE LA MATRICE « INDIVIDU-CRÉATION DE VALEUR ».....	14
FIGURE 3 : MODÈLE CONCEPTUEL D'ENTREPRENEURIAT COMME COMPORTEMENT D'ENTREPRISE.	16
FIGURE 4 : MODÈLE DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL	38
FIGURE 5 : LES DIFFÉRENTS MODÈLES D'INCUBATION THÉORIQUE	41
FIGURE 6 : COMMUNE DE LA WILAYA DE BEJAIA.....	48
FIGURE 7 : L'EFFECTIF DES PME DU 2011 À 2019 DE BEJAIA.....	50
FIGURE 8 : RÉPARTITION DES PME PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS DOMINANTS (2019)	51

Sommaire

Introduction generale : 1

Chapitre I : l'évolution theorique et conceptuelle de l'entrepreneuriat

Introduction 6

Section 01 : l'évolution et la conception historique de l'entrepreneuriat 6

Section 02 : l'acte entrepreneurial : la creation d'entreprise..... 18

Conclusion..... 24

Chapitre II : definition et developpement des competences entrepreneuriales

Introduction 27

Section 01 : fondement conceptuel et theorique des competences entrepreneuriales..... 27

Section 2 : le developpement des competences entrepreneuriales et le role de la formation... 36

Conclusion..... 45

Chapitre III : L'analyse des competences entrepreneuriales des pme d'agroalimentaire de bejaia

Introduction 47

Section 01 : presentation de la region bejaia..... 47

Section 02 : presentation et analyse des resultats de l'enquete de terrain..... 54

Conclusion..... 65

Conclusion generale 67

Bibliographie

Annexes

Introduction générale

Introduction générale :

L'entrepreneuriat est estimé aujourd'hui comme un levier très important du développement économique et social dans le monde, par sa participation à la création de richesse et d'emploi qui permettent la croissance économique des pays. Désormais, il fait partie des stratégies de reconversion conduites par les pouvoirs publics où la création d'entreprise constitue une solution au problème d'exclusion social surtout le chômage des jeunes de plus en plus considérable.

Néanmoins, l'entrepreneuriat est un phénomène complexe qui a pris plusieurs sens au cours du temps. Plusieurs auteurs et chercheurs de ce domaine ont tenté de fournir une définition de ce concept, parmi ces auteurs, **Thierry Verstraete** perçoit l'entrepreneuriat en tant que phénomène combinant une personne et une organisation, l'une est définie par rapport à l'autre et inversement.

Aujourd'hui, nous parlons de la mondialisation, c'est donc avec l'entrepreneuriat qu'on assure la capacité d'innovation, la compétitivité, et la capacité qu'ont les nouvelles entreprises à générer la croissance économique et créer de l'emploi. Ce sont ces avantages qui poussent l'État à stimuler cet acte de création d'entreprise.

La création d'entreprise est influencée par plusieurs facteurs liés aux potentialités de l'individu, l'intervention de l'État, l'environnement économique et l'entourage social de l'entrepreneur. Le caractère complexe et multidimensionnel de la création d'entreprise a inauguré l'ère de l'approche sur les processus entrepreneuriaux.

En effet, le processus entrepreneurial est dynamique, car les projets de création d'entreprises évoluent dans le temps, il est holistique parce que cette évolution est résultante d'un système de variables en interactions¹.

Au cours de ces deux dernières décennies, le domaine de la recherche en entrepreneuriat a fait de grands progrès. Entre autres, cette évolution majeure a conduit à la perception des entrepreneurs individuels comme des acteurs importants du processus entrepreneurial et déterminants de la réussite entrepreneuriale.

L'entrepreneur joue ainsi, un rôle central dans le développement économique, il stimule la croissance économique en identifiant les opportunités, en les validant et en structurant une

¹ Emile-Michel Hernandez : « Le processus entrepreneurial, vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat », édition L'Harmattan, 1999 ; Paris, P89

équipe qui va leur permettre de l'apporter à leurs clients ou à leurs utilisateurs et par la même de créer une entité économique qui va générer les bénéfices pour la société en générale.

Cependant, les chercheurs se sont penchés sur les assertions sémantiques de la notion de compétence, notamment perçue en sciences de gestion pour tenter d'appréhender celle de compétences entrepreneuriales

La notion de compétence entrepreneuriale s'est apparue dans le 20ème siècle et s'est développé dans le domaine de l'éducation et de l'entreprise. De nombreuses recherches ont été effectuées et divers éléments sont inclus sous ce label. Le processus de diversification se produit d'une manière ou d'une autre naturellement si l'approche de **Chell (2013)**² est prise en compte. Selon cela, les compétences entrepreneuriales sont multidimensionnelles et combinent savoir-faire, émotions et comportements. En d'autres termes, ils constituent un ensemble complexe de connaissances rationnelles, émotionnelles et spirituelles. Toute combinaison de ce type qui favorise l'innovation et la création de valeur peut être qualifiée de « compétences entrepreneuriales ».

Ainsi, Les compétences entrepreneuriales mêlent créativité, esprit d'initiative, aptitude à résoudre des problèmes et à mobiliser des ressources, et connaissances financières et techniques. Ces compétences permettent aux entrepreneurs et aux intrapreneurs de susciter le changement et de s'y adapter. Elles peuvent être développées par un système d'enseignement et de formation qui cherche à promouvoir l'esprit d'entreprise et les comportements entrepreneuriaux.

Dans le contexte algérien l'entrepreneuriat semble devenir une préoccupation majeure et récurrente. L'État Algérien a mis en place un nombre de mesures pour encourager les individus à entreprendre et développer des richesses. Des formations en entrepreneuriat voient le jour dans l'enseignement supérieur et des colloques autour des thématiques entrepreneuriales, afin de permettre aux étudiants de développer leurs compétences entrepreneuriales et ainsi d'affirmer l'application de ces compétences sur le marché du travail.

Cette effervescence autour des pratiques de l'entrepreneuriat résulte d'abord d'une amélioration des conditions sécuritaires et politiques dans le pays et d'une prise de conscience du gouvernement quant à l'importance de la création d'entreprise pour la relance économique.

²Chell, E. (2013), «Examen des compétences et du processus entrepreneurial», International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 19 n ° 1, pp. 6-31

En effet l'entrepreneuriat serait pour l'Algérie un moyen de développement économique permettant en plus de la réalisation de valeur ajoutée et de l'amélioration de la croissance nationale, de lutter contre le chômage.

Par ailleurs, afin de faciliter l'accès au financement des PME et des TPE, l'État Algérien a mis en place un certain nombre de dispositifs. Ces dispositifs sont soutenus par la création d'agences nationales pour aider au financement des projets entrepreneuriaux, principalement lorsqu'il s'agit de micro-financement.

Les thèmes liés à l'entrepreneuriat ont suscité de nombreuses problématiques et alimentent des débats actuels, forts et fertiles. De nombreux chercheurs en entrepreneuriat s'accordent à signaler que nul n'est programmé génétiquement pour devenir entrepreneur, on ne naît pas entrepreneur, mais on le devient, dans des situations désirées ou subies et à travers des apprentissages qui concernent différents registres d'acquisition des connaissances et du développement du savoir être et savoir-faire.

À travers ce travail de recherche, nous allons essayer de comprendre et d'analyser le processus entrepreneurial à travers la capacité des entrepreneurs à développer leurs compétences entrepreneuriales. Pour ce faire, notre étude va porter sur une question centrale suivante :

« Quelles sont les orientations et les lacunes actuelles en matière de développement des compétences entrepreneuriales ? »

Pour y répondre, nous nous sommes basés sur ces trois questions outils :

- Quel rôle joue l'entrepreneuriat dans la croissance économique et quelle est sa réalité en Algérie ?
- Quels sont les modes d'acquisition et de développement des compétences entrepreneuriales ?
- Comment peut-on améliorer les stratégies déployées par les pouvoirs publics pour mettre en valeur les compétences entrepreneuriales ?

Pour répondre à toutes ces questions, nous avons choisi ces deux hypothèses suivantes :

H1 : L'acquisition de ces compétences ainsi que leur développement se fait à travers des facteurs tels que la formation, l'expérimentation, l'expérience et dans et avec son environnement.

H2 : Les méthodes d'acquisition de compétences ont construit une culture d'apprentissage basée sur des stratégies d'acquisition et de validation entrepreneuriales.

Ces stratégies ont aujourd'hui inspiré les entreprises à développer des programmes de formation et d'acquisition de compétences.

Afin de mener à bien notre travail et pour répondre à la question principale.

Nous nous sommes concentrées dans un premier temps dans le chapitre I, sur l'évolution historique et conceptuelle de l'entrepreneuriat. Dans la première section nous explorons quelques définitions et modèles conceptuels de l'entrepreneuriat. Ensuite nous allons parler dans la seconde section sur l'acte entrepreneurial et les formes de création d'entreprise, tout en résumant l'évolution de l'entrepreneuriat et les politiques publiques en faveur de la création d'entreprise en Algérie.

Le deuxième chapitre est réservé aux concepts théoriques et le développement des compétences entrepreneuriales. La première section porte sur des définitions et des approches théoriques justifiant le développement des compétences entrepreneuriales. La seconde section nous allons présenter les modélisations du processus entrepreneurial ainsi que le rôle de la formation dans le développement des compétences entrepreneuriales.

Quant au troisième et dernier chapitre, sera consacré à la présentation et l'analyse des résultats qui sont basée sur la distribution d'un questionnaire aux gérants de PME de l'agro-alimentaire de la wilaya de Bejaia. La première section porte sur une présentation générale du secteur d'activité des PME de la wilaya de Bejaia. Dans la deuxième section nous détaillerons les motivations du choix du terrain d'investigation par rapport à la problématique de recherche. Nous exposerons aussi le processus de collecte de données, en provenance de l'enquête par questionnaire, leurs méthodes d'élaboration, enfin la présentation de nos résultats et la vérification de nos hypothèses.

Chapitre I : L'évolution théorique et conceptuelle de l'entrepreneuriat

Introduction

L'entrepreneuriat et l'entrepreneur, ont eu une présence sporadique dans l'histoire de la pensée économique au cours de ses derniers siècles. Cependant, l'entrepreneur est apparu dans la littérature économique dès le XVIIIe siècle, plus particulièrement dans l'œuvre de **RICHARD CANTILLON** qui lui attribué un rôle particulier dans le processus économique.

Depuis les XVIIIe et XIXe siècles, de nombreuses théories ont souligné la pertinence de l'entrepreneuriat pour la croissance économique et le rôle de l'entrepreneur dans le processus d'innovation et de production.

A travers ce premier chapitre, nous allons présenter un aperçu théorique sur l'entrepreneuriat : la première section, s'intéressera aux définitions de l'entrepreneuriat, en mettant l'accent sur les différents paradigmes et concepts de base de ce dernier.

La deuxième section sera consacrée à la complexité du processus entrepreneurial ; l'objectif principal est de comprendre, d'expliquer l'acte entrepreneurial et mettre au clair l'émergence d'une carrière entrepreneuriale et l'élaboration d'un projet entrepreneurial.

Section 01 : l'évolution et la conception historique de l'entrepreneuriat

Dans cette présente section, nous allons éclairer les concepts clés et fondamentaux du champ de l'entrepreneuriat. Nous accosterons les différentes acceptions de l'entrepreneuriat ainsi que ses paradigmes et approches. Ensuite, nous présentons les définitions de l'entrepreneur en retraçant son évolution historique, ses caractéristiques et motivations. Et nous rappellerons les concepts d'esprit d'entreprendre et de la culture entrepreneuriale.

1.1 Les concepts de base de l'entrepreneuriat

Dans cette partie nous allons aborder les différentes définitions de l'entrepreneuriat, l'entrepreneur qui est l'acteur principal de l'entrepreneuriat, l'intention entrepreneuriale et on va finir par la culture entrepreneuriale :

1.1.1-Définition de l'entrepreneuriat :

La littérature relative au concept d'entrepreneuriat propose une grande variété de définition. Selon **VERSTRAETE** (2000), « L'entrepreneuriat est un phénomène trop complexe pour être réduit à une simple définition, son intelligibilité nécessitant une modélisation. Cette complexité exclut la possibilité d'une délimitation stricte et univoque de ses frontières sémantiques ».³

³Verstraete T, 2000, « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat », Editions EMS, P11.

Cet auteur voit l'entrepreneuriat comme un phénomène complexe qui peut être un type d'organisation lancé par un entrepreneur qui agit pour atteindre ses objectifs. Ce terme contient le mot entrepreneur, cela veut dire que la démarche entrepreneuriale est incitée par l'individu.

Selon **R.CANTILLON** et **J.BAPTISTE** l'entrepreneuriat c'est la transformation des biens et services dans le but de les revendre, et ce, en supportant le risque de cette transformation, et c'est l'entrepreneur l'acteur de cette action.

Nous citons aussi **FILLION** (1997), qui considère l'entrepreneuriat comme étant « le champ qui étudie la pratique des entrepreneurs : leurs activités, leurs caractéristiques, les effets économiques et sociaux de leur comportement ainsi que les modes de soutien qui leur sont apportés pour faciliter l'expression d'activités entrepreneuriales ».⁴

En se référant aux définitions citées ci-dessus, nous pouvons dire que l'entrepreneuriat confirme à la fois son caractère interdisciplinaire, l'ampleur des réalités qu'il recouvre ainsi que les différentes formes qu'il peut revêtir.

En Algérie, à l'instar des autres pays, les petites et moyennes entreprises constituent la grande partie du tissu économique. La création des PME ne cesse d'augmenter surtout à partir de l'année 2000 suite aux mesures d'accompagnement apportées par l'État.

1.1.2 Définition de l'entrepreneur :

L'entrepreneur est l'acteur principal du processus entrepreneurial. Or, il n'y a toujours pas accord sur ce qu'est ou n'est pas entrepreneur. Divers auteurs ont étudié les caractéristiques de ce dernier car c'est lui l'initiateur de l'évènement (l'acte entrepreneurial).

Selon **R.CANTILLON** (1726) l'entrepreneur est celui qui assume le risque d'incertitude, du non probabilisable, il s'engage de façon ferme vis-à-vis d'un tiers, sans garantie de ce qu'il peut en attendre.⁵

JOSEPH SCHUMPETER (1935), a qualifié l'entrepreneur d'innovateur, « c'est celui qui introduit et conduit l'innovation à différents aspects ».⁶

⁴FILLION, L.J, (1997). « Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances », in Revue Internationale P.M.E., n° 2, P156.

⁵HERNANDEZ E-M, 2001, « L'entrepreneuriat Approche Théorique », P19.

⁶SCHUMPETER. J, Théorie de l'évolution économique, Editions Dalloz, Paris, 1935, P54.

La théorie de l'entrepreneur de **J SCHUMPETER** est la plus courante et la plus à être présentée habituellement, c'est la fameuse destruction créatrice. Ce dernier présente l'entrepreneur comme un choc externe, il n'est pas intégré à la théorie économique.⁷

Selon **FILION** (1997), « Un entrepreneur est une personne imaginative, caractérisée par une capacité à fixer et à atteindre des buts. Cette personne maintient un niveau élevé de sensibilité en vue de déceler des occasions d'affaires. Aussi longtemps qu'il/elle continue d'apprendre au sujet d'occasions d'affaires possibles et qu'il/elle continue à prendre des décisions modérément risquées qui visent à innover, il/elle continue à jouer un rôle entrepreneurial». ⁸

Toutes ces définitions, mettent en évidence la capacité de l'entrepreneur à fixer et à réaliser ses objectifs, tout en prenant des risques, en saisissant des opportunités d'affaires et en innovant.

Par conséquent, l'entrepreneur est associé au paradigme de l'opportunité et de l'innovation mais également aux notions de direction et de prise de risque et cela d'une manière générale et non exclusive.

A- Les caractéristiques et motivations des entrepreneurs :

« Les entrepreneurs sont-ils différents des non entrepreneurs ? » c'est la question qui a fait l'objet de nombreuses études. Afin de répondre à cette question, les chercheurs ont identifiés des caractéristiques qui amènent les individus à une activité entrepreneuriale.

Certains de ces chercheurs se concentrent sur des caractéristiques démographiques telles que le sexe, l'âge, l'état civil. D'autres sont intéressés aux caractéristiques psychologiques telles que les valeurs, les attitudes et les besoins.

L'entrepreneur se distingue du non entrepreneur par ces caractéristiques particulières et distinctives. Les chercheurs ont identifié ces caractéristiques, mais ils ont souligné la difficulté de trouver un même individu qui détient toutes ces caractéristiques⁹ :

L'optimisme, l'atypisme, la flexibilité, la confiance en soi, la persévérance, la prise de risque.

Entre autres, chaque entrepreneur peut avoir des motivations qui diffèrent de l'autre. Selon **CARLAND** (1984), distingue¹⁰ :

⁷ SCHUMPETER. J.P, Paris, 1935, op.cit, P72.

⁸FILION. L, (1997),op.cit,P130-172.

⁹ FAYOLLE, A., 2004. Entrepreneuriat : apprendre à entreprendre, Dunod, Paris, P19.

¹⁰ JANSSEN, F., 2009. Introduction à l'entrepreneuriat, Ed De Boeck, Université rue des minimes 39, Bruxelles. P24.

- L'entrepreneur novateur est motivé par le profit ou la croissance.
- Le propriétaire-dirigeant animé par des aspirations personnelles et familiales.

1.1.3- Définition de l'esprit entrepreneurial :

La création d'entreprise est l'une des manifestations de l'esprit d'entreprendre. Pour le différencier de l'esprit d'entreprise, les experts de l'union européenne, chargés de l'enseignement et de la formation à l'entrepreneuriat (2002) considèrent que « l'esprit d'entreprendre ne doit pas se limiter à la création d'entreprise, mais doit être perçu comme une attitude générale qui peut être utilement adoptée par chacun dans sa vie de tous les jours et dans toutes les activités professionnelles »¹¹.

L'esprit entrepreneurial est avant tout une manière de penser et d'identifier les opportunités, il est associé à la passion, au défi et à la persévérance.

En matière d'enseignement, développer l'esprit d'entrepreneurial permet aux jeunes d'avoir confiance en leur soi. C'est également assimiler des compétences et développer des attitudes qui aident à concrétiser et réaliser un projet de vie, et à devenir responsables et autonomes.

Nous pouvons dire que l'esprit entrepreneurial fait référence à la volonté d'agir pour créer des changements nouveaux et réaliser des projets, et met l'accent sur le développement des attitudes entrepreneuriales qui permettent aux individus de se forger une personnalité entrepreneuriale tout au long de leur vie.

1.1.4 Définition de la culture entrepreneuriale :

Selon **JOHANISSON (1984)** « une culture entrepreneuriale est une culture qui valorise les caractéristiques personnelles associée à l'entrepreneurship soit l'individualisme, la marginalité, le besoin de réalisation personnelle, la prise de risque, la confiance en soi et les habilités sociales ; qui valorise également le succès personnel tout en pardonnant l'échec qui encourage la diversité et non l'uniformité et qui encourage le changement et non la stabilité »¹².

La culture entrepreneuriale valorise le projet consistant à créer son entreprise ou à reprendre une entreprise existante. Cette culture se construit, entre autres, par des expériences concrètes prenant la forme de projets. De telles expériences permettent aux jeunes de mieux connaître et

¹¹ JANSSEN, F., 2009, op.cit, P 40.

¹² Catherine Léger-Jarniou, « Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes », Revue française de gestion n°5, 5 août 2008, p 74.

comprendre la fonction d'entrepreneur, d'en saisir les défis et éventuellement de donner l'envie de se lancer en affaires.

Nous essayons de la définir comme l'ensemble des qualités et d'attitudes exprimant la volonté d'entreprendre et de s'engager pleinement dans ce que l'on veut faire et mener à terme. Elle se veut être comme une culture toute particulière puisqu'elle vise à produire de la nouveauté et du changement.

D'Après toutes ces définitions nous distinguons que le domaine de l'entrepreneuriat est très vaste, et que pour la réussite d'une aventure entrepreneuriale ne dépend pas uniquement d'un environnement favorable à la création mais aussi des caractéristiques et la volonté des entrepreneurs à mener à terme leurs projets.

1.1.5 Les conceptions dominantes de l'entrepreneuriat :

Plusieurs chercheurs ont présenté des paradigmes différents, nous allons nous focaliser sur les quatre paradigmes définis par **FAYOLLE et VERSTRAETE** pour définir l'entrepreneuriat.

❖ Le paradigme de l'émergence organisationnelle :

Dans cette vision, étudier l'entrepreneuriat revient à étudier la naissance de nouvelles organisations, c'est-à-dire les activités permettant à un individu de créer une nouvelle entité juridique indépendante.

L'entrepreneuriat a longtemps été considéré comme un problème d'individu que comme un problème d'organisation. La recherche s'était focalisée sur l'étude du profil du créateur. Un peu comme **Frederick Winslow Taylor** était à la recherche du « one best way » en matière de gestion, on peut dire que les chercheurs en entrepreneuriat étaient eux, dans leur champ, à la recherche du « one best man ». ¹³

Le premier courant affilié par **Gartner** (1985, 1995), défendait l'idée que l'entrepreneuriat est la création d'une nouvelle organisation. En fait, **Gartner** est très reconnu comme le chef à débattre le paradigme de l'émergence organisationnelle. Il a complètement mis à jour cette approche, d'abord il a proposé dans un article en 1988 intitulé « Who is an entrepreneur ?' Is the wrong question » de cesser de s'intéresser à la personne de l'entrepreneur pour s'intéresser à son comportement (behavioural approach), et aussi de cesser de se demander qui est-il pour s'interroger sur ce qu'il fait.

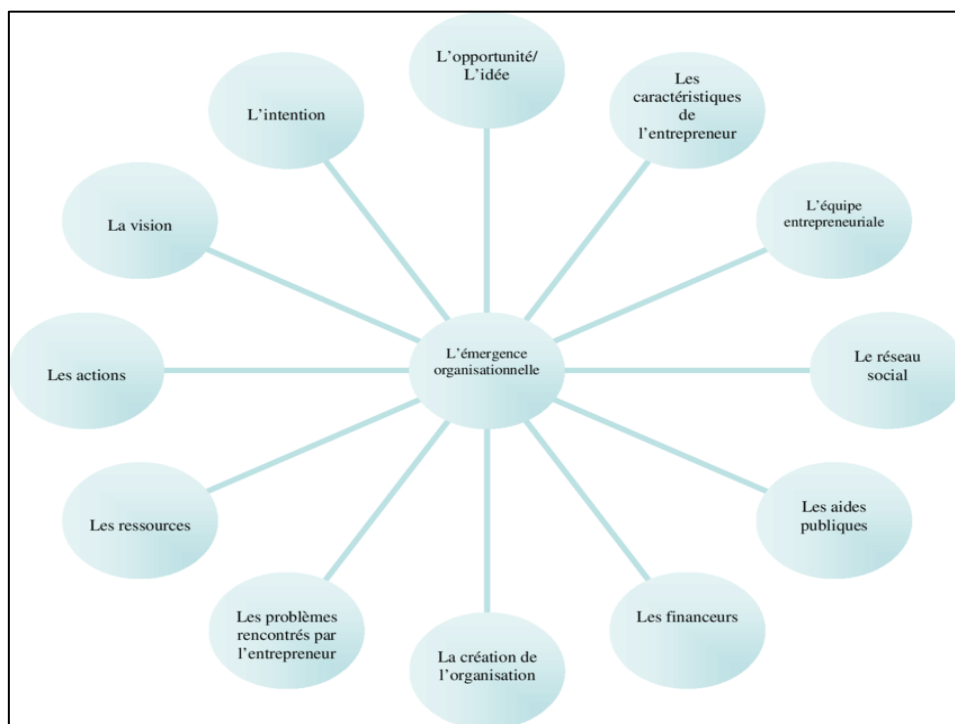
¹³ Hernandez.E.M, 2008,op.cit, P206.

Chapitre I L'évolution théorique et conceptuelle de l'entrepreneuriat

Ce concept de **Gartner** a été repris par d'autres auteurs (**Aldrich**, 1999; **Sharma** et **Chrisman** 1999 ; **Hernandez** 2001 ;...), cela a permis de constituer une communauté de chercheurs, et l'essentiel de leurs travaux est consacré au phénomène de l'émergence organisationnelle

Gartner défend l'idée que l'entrepreneuriat est un processus qui conduit à l'apparition d'une nouvelle organisation, c'est-à-dire les activités par lesquelles le créateur mobilise et combine des ressources (informationnelles, matérielles, humaines...) pour concrétiser l'opportunité en un projet structuré voire une entité. Le schéma ci-dessous représente les éléments composants de ce dernier.

Figure 1 : Les éléments composant l'émergence organisationnelle



Source : Valérie Francois, de l'émergence organisationnelle en général aux Spin Offs Universitaires en particulier, document de synthèse en vue de la présentation d'une habilitation à diriger des recherches en gestion, 2013, P22.

Nous déduisons que par rapport à cette approche les chercheurs s'intéressent tous autant, à la création des organisations. Comme le montre **Bruyat** (1993), l'entrepreneuriat est un dialogique individu - création de valeur nouvelle, dans un double dynamique de changement, pour l'individu et pour l'environnement concerné par la création de valeur nouvelle.¹⁴

¹⁴Bruyat C. (1993). Création d'entreprise : Contributions épistémologiques et modélisation, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Pierre Mendès, P 89.

❖ Le paradigme de l'opportunité d'affaire :

Avant d'agir et d'être un entrepreneur il faut d'abord identifier et saisir les opportunités d'affaire (création, reprise, développement...). L'entrepreneur reste attentif sur ce qui se passe dans le marché afin de répondre aux besoins non satisfaits, chose qui a engendré un réel intérêt pour ce paradigme dans le domaine de l'entrepreneuriat.

SHANE et **VENTAKARAMAN** (2000), sont les premiers chercheurs qui ont ouvert la voie à ce paradigme. Ils ont défini le champ de l'entrepreneuriat comme « l'examen approfondi de comment, par qui et avec quels résultats sont découvertes, évaluées et exploitées les opportunités de création de futurs biens et services ». ¹⁵

En effet, on peut définir l'entrepreneuriat comme un processus de transformation d'opportunités en affaire. **VERSTRAETE** et **SAPORTA** (2006) ajoutent que « l'essentiel du phénomène entrepreneurial, c'est la rencontre, qui ne va pas de soi, entre les opportunités d'affaires et ceux - les entrepreneurs - qui les découvrent et les exploitent ». ¹⁶

Pour **A.FAYOLLE**, cette approche pose également quelques problèmes majeurs à l'étude du processus entrepreneurial. Elle présuppose que les opportunités existent dans la nature, en tant que telles, et qu'il suffit d'avoir une capacité à les reconnaître pour se les approprier et les transformer en réalités économiques. Il pense que l'opportunité entrepreneuriale se construit au cours du processus de création de l'activité et qu'elle n'est pas le point de départ. ¹⁷

Nous nous déduisons que le paradigme de l'opportunité permet de cerner le tout sans négliger les parties. Autrement dit, il permet à différents courants de s'exprimer pour saisir toute la complexité du phénomène entrepreneurial. Le modèle de **Shane** (2003) adopte cette posture.

❖ Le paradigme de l'innovation :

C'est le paradigme le plus ancien et qui doit son essence à J. **SHUMPETER**. Selon lui, l'entrepreneur joue un rôle indispensable dans l'évolution du système économique libéral, et il consiste en cinq combinaisons nouvelles : nouveau produit, nouvelle méthode de production, nouveau marché, nouvelle matière première et nouvelle organisation de production.

¹⁵CHABAUD.D et NGIJOL.J, 2010, « Opportunités d'affaires et entrepreneuriat : vers une perspective processuelle », Paris, P160

¹⁶Verstraete T. et Saporta B. (2006). « Création d'entreprise et entrepreneuriat ». Les éditions de l'ADREG.

¹⁷FAYOLLE, A (2004), op.cit, P66.

Par ailleurs, **DRUCKER** (1985) a souligné que « l'innovation est l'instrument spécifique de l'entrepreneuriat ». ¹⁸ C'est l'un des principaux partisans de cette perspective, il considère l'innovation comme une condition de création de valeur. Et qui sera rejoint par **JULIEN ET MARCHESNAY** (1996) qui affirment que « l'innovation est le fondement de l'entrepreneuriat ». ¹⁹

Nous soulignons que l'innovation permettrait de différencier les entrepreneurs des propriétaires dirigeants des PME (**SCHUMPETER**, 1910 ; **DRUCKER**, 1985...). Bien qu'elle puisse prendre plusieurs formes, l'innovation constitue le fondement de l'entrepreneuriat.

❖ Le paradigme de la création de valeur :

L'entrepreneuriat est considéré comme créateur et apporteur de richesse, de valeur ajoutée et d'emploi, ce qui mène à la croissance économique. Ainsi que depuis plusieurs années le programme de recherche international GEM (Global Entrepreneurship Monitor), initié par Paul Reynolds, s'efforce de démontrer l'existence de liens forts entre les activités entrepreneuriales et la croissance économique dans de nombreux pays.

D'après **BRUYAT** (1993), considère l'entrepreneuriat dans une dialogue individu/ création de valeur nouvelle que « L'objet scientifique dans le champ de l'Entrepreneurship est la dialogique individu/création de valeur ». ²⁰ Selon cet auteur, c'est à l'entrepreneur de déterminer l'ensemble des modalités de production ainsi que son ampleur pour créer de la valeur nouvelle.

La version renouvelée de la matrice « individu-crédation de valeur » qu'il propose avec **Julien** (in **Bruyat et Julien**, 2001 ; voir la figure n°2) met en évidence quatre situations entrepreneuriales archétypales : l'entrepreneuriat de reproduction, l'entrepreneuriat d'imitation, l'entrepreneuriat de valorisation et l'entrepreneuriat aventure. Elle permet ainsi d'appréhender la diversité des problématiques entrepreneuriales tout en y incluant la thématique de l'intrapreneuriat. ²¹

La figure suivante synthétise les principes du paradigme de la création de la valeur.

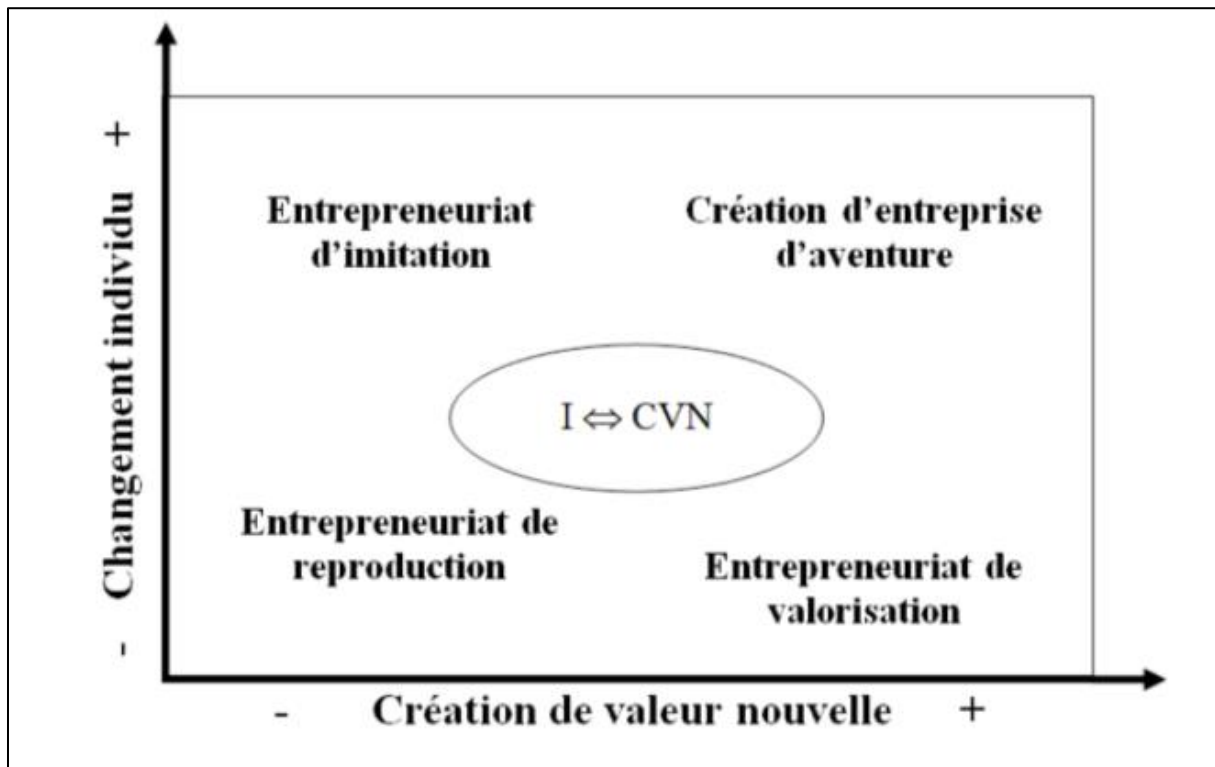
¹⁸ Drucker (M), 1985. Les entrepreneurs. Edition L'expansion/Hachette, Paris, P120,

¹⁹Julien P.A. et Marchesnay M. (2001) « L'entrepreneuriat », Edition Economica. Paris, P88

²⁰Bruyat (C), 1993, Création d'entreprises : contribution épistémologiques et modélisation, Thèse de Doctorat en sciences de gestion, ESA, Université Grenoble II, France, P58

²¹Emin.S et Schieb-Bienfait. N : « Projets entrepreneuriaux de l'économie sociale et solidaire : propositions pour de nouveaux cadres d'analyse », Économie et Solidarités, volume 38, numéro 1, 2007. P125.

Figure 2 : La version renouvelée de la matrice « individu-crédation de valeur »



Source : Emin.S et Schieb-Bienfait. N : « Projets entrepreneuriaux de l'économie sociale et solidaire », Économie et Solidarités, vol38, n° 1, 2007, P 27.

Le caractère pionnier de la valeur apportée renvoie le paradigme ici traité à l'innovation. En effet, dans une certaine mesure, la création de valeur nouvelle est le corollaire de l'innovation. L'innovation est un cas particulier de la création de valeur puisqu'il est difficile d'imaginer qu'il puisse y avoir innovation sans création de valeur (**Bruyat**, 1993).

En effet, sans valeur, on n'en reste au stade de l'invention non encore exploitée (donc non valorisée par une exploitation économique) ou de création d'un « objet technique » (**Millier**, 1997).²²

Dans cette approche, nous constatons que quelle que soit la nature de bien ou de service produit par l'entreprise, la création de la valeur est la préoccupation de l'entrepreneur qui, grâce aux divers risques pris, affecte des ressources et des compétences nécessaires à la production.

²²Verstraete, T. Et Fayolle, A. (2005). « Paradigmes Et Entrepreneuriat » Revue de l'Entrepreneuriat 4 (1), Revue Électronique Accessible en Ligne (Asso.nordnet.fr).

1.2 Les modèles conceptuels de l'entrepreneuriat :

Nous allons essayer de chercher à mettre le lien qui existe entre les variables socioéconomique, culturelles et la création de l'entreprise, en nous basant sur les principaux modèles conceptuels qui expliquent ces phénomènes et les théories développées par les chercheurs en entrepreneuriat. Différent auteurs ont essayé de comprendre le phénomène entrepreneurial en présentant des modèles conceptuels, évoquant les facteurs pouvant expliquer ce phénomène.

1.2.1- Le modèle de SHAPERO (1975) :

C'est le modèle le plus connu. Il explique l'événement entrepreneurial, c'est à-dire les éléments explicatifs du choix de l'entrepreneuriat. L'événement entrepreneurial est le résultat de la combinaison de quatre variables : les déplacements négatifs, positifs ou situations intermédiaires, les perceptions de la désirables de l'acte, La faisabilité de l'acte en prenant en compte les facteurs issus de l'environnement culturel, économique, politique et social, la propension à l'action.

Pour **SHAPERO**, la création d'entreprise est un phénomène multidimensionnel, il faut prendre en compte en plus des caractéristiques psychologiques du créateur, un certain nombre des facteurs contextuels. Pour cet auteur, ils sont de trois ordres, la discontinuité ou déplacement variable de situation, la crédibilité de l'acte, variable sociologique et enfin la faisabilité dès l'acte, variable économique.

1.2.2- Le modèle de GARTNER (1985) :

Ce modèle fait partie du cadre de la théorie de contingence. La théorie de la contingence stipule que chaque entrepreneur et chaque entreprise doit s'adapter à son environnement stable et unique. En ce qui concerne la création de l'entreprise, Gartner⁹ a mis en œuvre un modèle multidimensionnel, qui comporte 53 variables individuelles, 22 variables environnementales, 06 variables de processus et 17 variables organisationnelles.²³

Le modèle de Gartner s'inscrit dans la théorie de contingence qui explique les variables qui aident à la création de l'entreprise à savoir les variables environnementales, les variables sociologiques et enfin les variables organisationnelles.

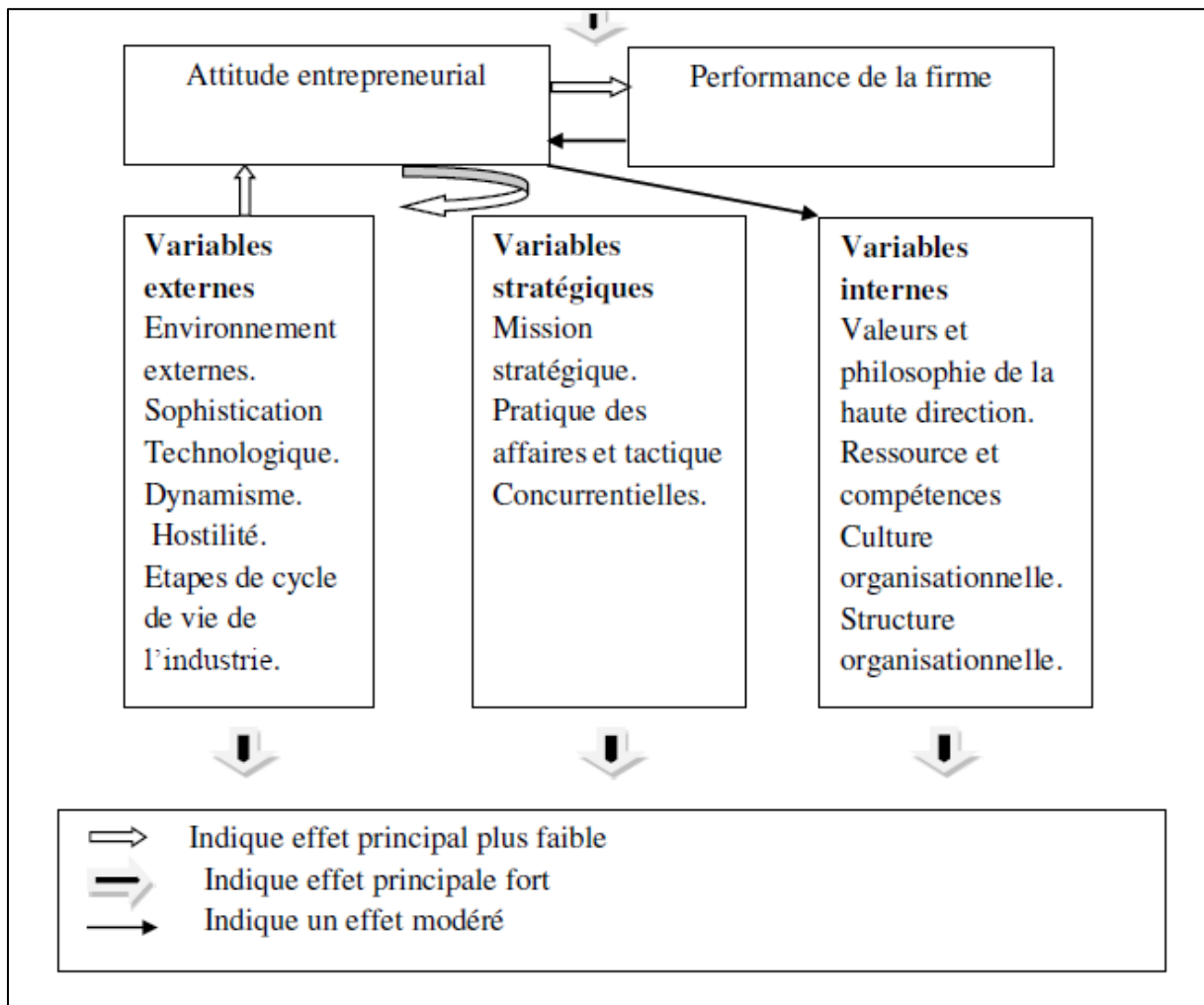
²³ Gartner.W.B, "A Conceptual frame Work for describing the phenomenon of new venture creation". Academy of Management Review1985. Cite par BENATA, (M), p67.

1.2.3- Le modèle COVIN et SLEVIN (1991) :

Dans leur modèle, ils décrivent l'entrepreneuriat comme un comportement organisationnel. Il est basé sur des variables internes, externes et stratégiques qui influencent l'attitude entrepreneuriale, qui permet la performance de l'entreprise.

Dans la figure ci-dessous nous allons présenter les différentes variables que représente le modèle de COVIN et SLEVIN.

Figure 3 : Modèle conceptuel d'entrepreneuriat comme comportement d'entreprise.



Source : Covin et Selvin : A conceptual model of entrepreneurship as firms behavior, entrepreneurship theory and practice, 1991, thèse de doctorat : influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : cas de l'Algérie, p 70.

Cette figure recense un véritable modèle conceptuel entrepreneurial, **COVIN** et **SELVIN** s'intéressent au comportement entrepreneurial d'une organisation existante, selon eux le comportement de la firme est l'élément central et primordial du processus entrepreneurial.²⁴

Nous pouvons dire que ce modèle met l'accent sur les origines et les conséquences d'une attitude entrepreneuriale, ainsi que les variables agissant sur les relations entre l'attitude entrepreneuriale et les performances de la firme.

1.2.4- Modèle de Hayton, George et Zahra (2002) :

Ces chercheurs ont développé un modèle complet intégrant plusieurs déterminants (contexte, culture, cognition, croyances et valeurs). Ce modèle suggère que dans la recherche comportementale, la culture nationale peut être vue sous différentes formes. Ces formes comprennent les besoins et les motivations, les croyances et les comportements, la cognition, les valeurs culturelles (collectives et individuelles) et le contexte national (institutionnel, relationnel, culturel, économique). Selon les auteurs, la culture peut être conçue comme une variable modératrice de la relation entre les facteurs contextuels (institutionnels et économiques) et l'entrepreneuriat. Le rôle modérateur de la culture montre que la culture nationale a un effet catalyseur plutôt que causal.²⁵

Ce modèle suggère que les caractéristiques culturelles transforment et complètent les contextes institutionnels et économiques pour influencer la création d'entreprise.

Nous déduisons donc, que ce modèle conceptuel est une présentation de la relation entre les valeurs culturelles, le comportement entrepreneurial et l'environnement.

²⁴Covin J. et Slevin D, (1991) "A conceptual model of entrepreneurship as firm behaviour" *Entrepreneurship, Theory and Practice*, Baylor University, P30.

²⁵Hayton J., George G. et Zahra S. (2002) "National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research". *Entrepreneurship*, 26, N° 4, p45.

Section 02 : L'acte entrepreneurial : la création d'entreprise

Après avoir essayé de traiter les différentes définitions et concepts de base de l'entrepreneuriat, l'entrepreneur, et les approches entrepreneuriales. Nous allons tenter dans ce deuxième chapitre de mieux comprendre cet acte entrepreneurial.

L'entrepreneuriat a évolué aujourd'hui et devenu un enjeu majeur pour les pays. Les nombreux avantages qu'il procure justifient l'intérêt croissant qu'il suscite.

Nous allons commencer dans ce chapitre par la définition de la création d'entreprise ainsi que les différentes formes de création, puis nous aborderons le processus entrepreneurial qui est l'organe essentiel de l'entrepreneuriat et qui diffère de l'individu à l'autre, et la création d'entreprise en tant que processus.

Enfin, nous finirions par une petite présentation de l'entrepreneuriat en Algérie et les différentes politiques et dispositifs d'aides à la création des jeunes.

2.1 La notion de création d'entreprise :

Afin de mieux comprendre le concept de création d'entreprise, les chercheurs ont combinés deux mots : création et entreprise. Selon le dictionnaire le Petit Robert, la création se réfère à la fois un résultat : ce qui a été créé dans ce cas, une nouvelle entreprise, et aussi un processus : faire où organiser quelque chose qui n'existait pas auparavant.²⁶

La création d'entreprise : « est l'acte fondateur de l'entrepreneuriat, encourager par les pouvoirs publics, pour développer la création d'emploi, elle est freinée par de nombreux obstacles tant administratifs, qu'économiques, que sociaux, que psychologiques ou que culturels ».²⁷

Le terme création d'entreprise fait référence à la création de nouvelles activités économiques par des individus n'étant pas déjà chefs d'entreprises. C'est un phénomène qui se manifeste sous plusieurs formes. Cela vient de la variété de types d'entreprises créées et du profil de l'entrepreneur, **HERNANDEZ** (1999).²⁸

2.1.1 Les principales formes de l'entrepreneuriat :

Dans cette partie, nous aborderons les formes de l'entrepreneuriat. Dans un sens large, l'entrepreneuriat englobe un certain nombre d'aspects : la création d'entreprise, la franchise, l'essaimage et la reprise d'entreprise.

²⁶ Dictionnaire le Petit Robert, définition de la création d'entreprise.

²⁷ Boislandelle H. M, 1998, « Dictionnaire de gestion : vocabulaire, concept et outils », Economica, Paris, P146.

²⁸ Hernandez E-M, Paris, 1999, op.cit, p225.

En effet, il est possible de distinguer plusieurs types de créations, que nous allons aborder ci-dessous :

2.1.1.1 La création ex- Nihilo :

C'est la forme la plus pure de l'entrepreneuriat. C'est une expression latine signifiant « *à partir de rien* ». C'est la création par un individu ou un groupe d'une entreprise indépendante exerçant une activité nouvelle. Ce type de création est basé sur une nouvelle idée innovante, où l'entrepreneur est responsable de persuader les utilisateurs de ce nouveau produit.

2.1.1.2 La création par essaimage :

C'est le fait de créer une entreprise où une activité indépendante tout en étant salarié. Au démarrage, l'essaimé travaille souvent en sous-traitance pour son ancien employeur (l'essaimeur), puis petit à petit diversifie sa clientèle et conquiert son indépendance véritable.

2.1.1.3 La création en franchise :

La franchise est un accord commercial et juridique par lequel une entreprise appelée le franchiseur s'engage à céder à une seconde entreprise, dite franchisée, un savoir-faire, une formation et une assistance permanente en contrepartie d'une rémunération.

Ce type de création implique en quelque sorte d'imiter un fonctionnement qui existe déjà dans un certain contexte géographique. Elle peut être en mesure d'aider une personne qui ne dispose pas d'idées ou qui n'a pas la capacité d'innover pour réaliser son objectif de création d'entreprise.

2.1.1.4 La création de filiale :

Dans ce cas, l'entrepreneur agit pour le compte d'une entreprise existante qui lui confie un projet de nature entrepreneuriale. Les risques personnels sont minimes et les conditions matérielles proposées sont similaires à celle d'un dirigeant ou d'un cadre. Cette situation peut convenir à quelqu'un qui a envie d'entreprendre mais qui ne le fait pas car il a peur des risques et pour ne pas remettre en cause sa situation personnelle.

2.1.1.5 La reprise d'entreprise :

C'est l'acte d'une personne (entrepreneur) de reprendre une activité pour son propre compte ou une entreprise dont l'organisation existe déjà. Dans ce cas, le niveau d'incertitude et du risque est très faible.

L'acte de reprendre réalisé par l'entrepreneur peut concerner une entreprise en difficultés et même une entreprise en bonne santé.

2.2 L'évolution de l'entrepreneuriat et les politiques publiques en faveur de la création d'entreprise en Algérie :

De l'indépendance de l'Algérie en 1962, à la moitié des années 80, le développement industriel algérien était la prédominance du secteur public. Pendant cette période, le principal accord social était la création de grandes entreprises d'Etat qui fournissaient des emplois, des salaires, des logements, et avantages sociaux. A contrario, l'entrepreneuriat privé n'occupait qu'une faible partie des orientations économiques de l'époque. Cependant, il y avait un ensemble de facteurs structurels en place dans ce système qui limitait le comportement individuel de l'entrepreneur (accusé, à l'époque, d'être un « profiteur » et un « capitaliste ») (codes d'investissements 1963, 1966, charte nationale, 1976)²⁹.

Avec l'avènement de la libéralisation, l'Algérie se dirige vers une nouvelle organisation avec la création et le développement des petites et moyennes entreprises. En occurrence, la stratégie de développement est basée sur la promotion de l'entrepreneuriat privé par la multiplication des PME/TPE. L'Etat régule et promet mais ne gère plus.

Les entrepreneurs Algériens ont diverses motivations. On retrouve des entrepreneurs qui saisissent les opportunités d'affaires qui s'exposent sur le marché, ceux qui entreprennent et créer des entreprises par nécessité à cause du chômage, et ceux qui veulent être indépendants en étant leur propre employeur et enfin le souhait de s'évoluer sur le plan professionnel et financier surtout.

D'après les auteurs du rapport GEM (2013) pour l'Algérie, ils ont remarqué que deux motivations majeures caractérisent les entrepreneurs : l'entrepreneuriat par opportunité et l'entrepreneuriat par nécessité. En observant la période allant de 2009 à 2012, ils ont conclu qu'un changement de tendance s'opère progressivement par rapport à la motivation des créateurs d'entreprises.³⁰

Enfin, il faut signaler que l'entrepreneuriat est le nouveau moteur de l'économie. En Algérie, de nombreux dispositifs sont et programmes tels que le programme de contrat pré emploi et le dispositif du micro crédit à l'exemple de l'ANSEJ, ont été appliqués pour encourager les PME et les micro-entreprises, afin de minimiser le chômage excessif des jeunes.

²⁹MELBOUCI. L ,octobre 2008 « Le capital social et le comportement innovateur de l'entrepreneur algérien », communication au colloque international sur l'entrepreneuriat et la PME, Belgique.

³⁰M.OUKACI, thème Entrepreneuriat en Algérie : caractéristiques, enjeux et perspectives, 2021, P102.

2.2.1- La création d'entreprises et le soutien à l'emploi des jeunes :

Reconnaissant l'importance des jeunes entrepreneurs, l'Algérie a mis en place des dispositifs divers d'aide aux jeunes créateurs d'entreprises. Mais malgré ces dispositifs d'aide, les jeunes créateurs trouvent toujours des obstacles. Ces contraintes sont liés d'un coté à l'environnement externe à savoir le financement, la complexité administrative, la réglementation non adaptée... et de l'autre cotés les contraintes internes inhérentes aux capacités managériales expliquée par le manque de formation et l'absence d'accompagnement en terme d'assistance et de conseil.

L'entrepreneuriat en Algérie est un entrepreneuriat de nécessité et non d'opportunités, car beaucoup de personnes créent une entreprise par défaut pour échapper au chômage et non en réponse à un véritable besoin d'indépendance pour valoriser une invention dont ils sont les créateurs.

2.2.2- Les dispositifs et les structures d'aide et d'accompagnement à la création d'entreprise en Algérie :

La libéralisation de l'acte d'investir a été consacré en Algérie en 2003 par la promulgation du décret législatif du 05/10/1993 relatif à la promotion de l'investissement, il s'agit du premier Code de l'Investissement adoptée dans le sillage des reformes de libéralisation de l'économie nationale (instauration d'une économie de marché).

Ce code se voulait être « *la pierre angulaire de la volonté d'ouverture de l'économie et d'une nouvelle politique de promotion de l'investissement* »³¹.

En effet, les structures publiques, faut-il le souligner, sont des agences chargées de l'exécution des politiques publiques d'aide et de soutien à la création d'entreprises. Ces agences sont censées apporter un appui important en termes d'accompagnement des promoteurs et de formalisation de leurs activités. Il s'agit outre l'ANDI, de l'ANSEJ, de la CNAC, de l'ANGEM.

2.2.2.1 L'ANDI et le Guichet Unique Décentralisé :

L'Agence Nationale de Développement de l'Investissement a été créée sous forme d'un guichet unique décentralisé par l'ordonnance n°01-03 du 20/08/2001 relative au développement de l'investissement. « *C'est un établissement public à caractère administratif pour fournir des services aux investisseurs nationaux et étrangers. Elle est sous la tutelle des services du chef de Gouvernement.* »³²

³¹ CNES : « Pour une politique de développement de la PME en Algérie » Rapport

³² Evaluation des capacités de promotion des investissements de l'Agence National de Développement de l'Investissement, (2005), Rapport de la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement, Genève.

Le but principal du guichet unique est la simplification des procédures et des formalités pour la création des entreprises et pour la réalisation des projets. Dans le guichet unique, l'investisseur a comme interlocuteur unique le représentant de l'ANDI, qui l'assiste, en lui donnant toutes les informations nécessaires, vérifie les dossiers et les envoie aux services concernés.

Leur principal but réside dans la simplification de procédures et de formalités pour la création d'entreprise et pour la réalisation de projets.

2.2.2.2 L'Agence Nationale pour le Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) :

Mise en place en 1997 après l'échec du dispositif d'insertion professionnel de jeunes, et cela en application des dispositions de l'article de l'ordonnance n° 96-14 du 24 juin 1996.

Elle intervient dans le soutien à la création et le financement de la micro-entreprise par des jeunes (19 à 35 ans), pour des montants d'investissements pouvant atteindre 10 millions DA.

La mission de l'ANSEJ est de favoriser la création des activités de biens et services par les jeunes promoteurs et d'encourager toutes formes d'actions et des mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes. Ils peuvent présenter des demandes de soutien pour la création de micro entreprises à l'ANSEJ, les jeunes qui ont entre 19 et 35 ans et qui sont chômeurs au moment du dépôt du dossier.

Devenu opérationnel depuis le deuxième semestre 1997, le dispositif de Soutien à l'Emploi des Jeunes constitue une des solutions appropriées au traitement de la question du chômage durant cette phase de transition vers l'économie de marché.

2.2.2.3 La Caisse Nationale d'Allocation Chômage (CNAC) :

La caisse vise les chômeurs de la tranche d'âge entre 35 et 50 ans, qui investissent dans des activités industrielles et/ou des services, sauf la revente en l'état, pour des montants d'investissement pouvant atteindre 5 millions DA. Il inclut un système de prêts (prêt initial à taux 0 et prêts à taux bonifié), un fonds de caution mutuelle couvrant 70% du crédit consenti par la banque, et un accompagnement ; le dispositif est encadré par une réglementation particulière.

Le financement du projet est constitué de :

- L'apport personnel du chômeur – promoteur
- Le prêt non rémunéré de la CNAC le montant varié selon le niveau d'investissement
- Le crédit bancaire dont une partie des intérêts est bonifié par la CNAC, garanti par le FCMG³³ à hauteur de 70%.

³³ Fond de Caution Mutuelle de Garantie (FCMG), créée dans le but de faciliter l'accès aux crédits bancaires pour les promoteurs n'ayant pas de garanties suffisantes à proposer à la banque. Le FCMG couvre les pertes subies par les banques du fait de l'insolvabilité des emprunteurs adhérents.

2.2.2.4 L'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM) :

Elle a été créée par la décision du conseil de gouvernement du 16 décembre 2003 qui a adopté le décret exécutif n° 04-14 du 22 janvier 2004, l'ANGEM est un organisme à caractère spécifique qui a pour mission de :

- Créer le dispositif du microcrédit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- Soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires du micro crédit dans la mise en œuvre de leurs activités ;
- Notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif, les différentes aides qui leurs sont accordées ;
- Assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses de cahiers de charges qui les tient à l'agence ;
- Assister les bénéficiaires du micro crédits, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.

Elle vise notamment, pour des montants de crédit de 50.000 à 400.000 DA. Elle a repris le portefeuille de crédits octroyés par l'Agence de Développement Social (ADS), Les microcrédits de l'ANGEM (inférieurs à 30.000 DA) sont décaissés directement par l'Agence depuis avril 2005. Pour les montants plus importants, transitant par les banques, des conventions sont signées avec quelques banques publiques³⁴.

³⁴ <http://www.wilaya-alger.dz/ANGEM>.

Conclusion

L'entrepreneuriat, dont la création d'entreprise est l'expression la plus courante, est devenu aujourd'hui un enjeu pour plusieurs sociétés. L'aptitude des nouvelles entreprises à générer de la croissance économique, des emplois et de l'innovation justifient d'ailleurs amplement l'intérêt qu'elles suscitent.

Ce chapitre vise à cerner ce qu'est l'entrepreneuriat, et ce qu'est l'entrepreneur. L'entrepreneuriat est un exercice qui est difficile à définir, car les entrepreneurs et les activités entrepreneuriales sont hétérogènes et complexes. Il n'existe donc pas une définition unique.

Cependant, l'activité entrepreneuriale peut être définie comme une dynamique humaine et une action visant à générer de la valeur par la création ou l'expansion d'une organisation, et par l'identification et l'exploitation d'une opportunité et lorsque la valeur apportée est importante, une innovation en est souvent à l'origine.

La recherche dans le champ de l'entrepreneuriat a évolué grâce aux apports des économistes, des spécialistes de la science des comportements et des gestionnaires. Elle est centrée sur l'étude du contexte entrepreneurial, l'entrepreneur, et l'acte entrepreneurial qui se traduit par la création d'entreprise. L'entrepreneur a pris une part importante dans les recherches. Il est le personnage central en entrepreneuriat. Il possède des motivations et des caractéristiques, des capacités et des compétences qui le distinguent des non entrepreneurs.

Afin de mener à bien notre travail et pour répondre à la question principale.

Nous nous sommes concentrées dans un premier temps dans le chapitre I, sur l'évolution historique et conceptuelle de l'entrepreneuriat. Dans la première section nous explorons quelques définitions et modèles conceptuels de l'entrepreneuriat. Ensuite nous allons parler dans la seconde section sur l'acte entrepreneurial et les formes de création d'entreprise, tout en résumant l'évolution de l'entrepreneuriat et les politiques publiques en faveur de la création d'entreprise en Algérie.

Le deuxième chapitre est réservé aux concepts théoriques et le développement des compétences entrepreneuriales. La première section porte sur des définitions et des approches théoriques justifiant le développement des compétences entrepreneuriales. La seconde section nous allons présenter les modélisations du processus entrepreneurial ainsi que le rôle de la formation dans le développement des compétences entrepreneuriales.

Chapitre I L'évolution théorique et conceptuelle de l'entrepreneuriat

Quant au troisième et dernier chapitre, sera consacré à la présentation et l'analyse des résultats qui sont basée sur la distribution d'un questionnaire aux gérants de PME de l'agro-alimentaire de la wilaya de Bejaia. La première section porte sur une présentation générale du secteur d'activité des PME de la wilaya de Bejaia. Dans la deuxième section nous détaillerons les motivations du choix du terrain d'investigation par rapport à la problématique de recherche. Nous exposerons aussi le processus de collecte de données, en provenance de l'enquête par questionnaire, leurs méthodes d'élaboration, enfin la présentation de nos résultats et la vérification de nos hypothèses.

Chapitre II : Définition et développement des compétences entrepreneuriales

Introduction

Tout entrepreneur ou entrepreneuse possède en lui, plus ou moins marquées, certaines caractéristiques communes, que l'on nomme « Compétences ou qualités entrepreneuriales. » la question des compétences entrepreneuriales est un élément central plus particulièrement une des problématiques essentielles est la mise en œuvre d'une ingénierie capable de répondre aux besoins spécifiques du créateur d'entreprise.

Ce chapitre a comme objectif de présenter essentiellement la revue de littérature à travers laquelle nous développerons les points suivants :

Dans la première section nous allons présenter différentes notions des bases essentielles pour comprendre le concept des compétences entrepreneuriales, à savoir la compétence, les capacités et les qualifications, ensuite nous tenterons de comprendre les différentes approches entrepreneuriales qui fondent le concept des compétences entrepreneuriales. La deuxième section sera consacrée à l'étude de développement des compétences entrepreneuriales par la compréhension du processus entrepreneurial et nous allons terminer avec le rôle de la formation dans le développement de telles compétences.

Section 01 : fondement conceptuel et théorique des compétences entrepreneuriales.

Les compétences entrepreneuriales font référence à toutes les compétences théoriques et pratiques, personnelles, professionnelles et environnementales que les créateurs d'entreprises doivent acquérir afin de gérer efficacement les activités économiques, donc la compétence entrepreneuriale regroupe toutes les capacités et-les qualifications nécessaires pour former un bon entrepreneur.

1.1 Définition des différentes notions (compétence, capacité, qualification)

1.1.1 La compétence entrepreneuriale :

Le domaine de l'entrepreneuriat a tenté de fournir des définitions de la compétence entrepreneuriale bien qu'il existe une myriade d'approches, comme dans la définition de la compétence elle-même.

En effet, **Michelmores** et **Rowley** (2010) soulignent qu'il existe un consensus général dans la discussion selon lequel il est supposé que les individus qui créent et transforment une entreprise possèdent des compétences entrepreneuriales et que Les compétences entrepreneuriales ont été

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

identifiées comme un groupe particulier de 4 compétences qui sont importantes pour la pratique d'un entrepreneuriat réussi.

Bird (1995) suggère que les compétences entrepreneuriales se réfèrent aux individus ou aux entrepreneurs qui démarrent ou modifient des projets et ajoutent de la valeur en organisant des ressources et des opportunités. **Man et al.** (2002) résume que les compétences entrepreneuriales peuvent être définies comme des caractéristiques de niveau supérieur qui représentent les capacités des entrepreneurs à réussir sur le lieu de travail. Les compétences entrepreneuriales sont reconnues comme des compétences clés pour améliorer l'employabilité, y compris l'initiative personnelle, l'auto-apprentissage et le développement de projets (**Servicio Público d'Empleo Estatal**, 2016).

Loué et al. (2008) ont divisé les compétences entrepreneuriales en cinq groupes : identifier une opportunité d'affaires, préparer une vision entrepreneuriale, développer un modèle d'affaires, créer un plan d'affaires et motiver l'organisation. Dans le même ordre d'idées, **Chandler et Jansen** (1992) soutiennent qu'il existe trois grandes familles de compétences dont les entrepreneurs ont besoin pour réussir : managériales, techniques/fonctionnelles et entrepreneuriales. Ainsi, les compétences entrepreneuriales ne sont qu'un des nombreux types dont un entrepreneur a besoin, bien qu'il y ait un accord dans la littérature (**Bakkali et al.** 2010 ; **Sánchez**, 2011) sur l'importance de cette branche de compétences lorsque nous parlons de créateurs d'entreprise et d'entreprise. Croissance et son succès.

Par conséquent, un point clé est d'identifier les groupes de compétences qui, d'une manière ou d'une autre, devraient être exigés et/ou utilisés par les entrepreneurs. Malgré le nombre considérable de recherches menées sur les compétences entrepreneuriales, il est encore difficile de trouver une identification précise des compétences entrepreneuriales, entendues comme l'ensemble holistique des compétences que les entrepreneurs devraient posséder. **Mitchelmore et Rowley** (2010) proposent une liste de compétences clés que les entrepreneurs devraient avoir, après avoir mené des recherches détaillées sur les différents cadres proposés par différents auteurs (**Chandler et Jansen**, 1992 ; **Man et al.** 2002 ; **Smith et Morse**, 2005). Les « compétences des entrepreneurs » classent ces compétences entrepreneuriales au sein de cinq groupes principaux. Les quatre premiers sont extraits de la classification proposée par **Mitchelmore et Rowley** (2010) et concernent les compétences entrepreneuriales, les compétences commerciales et de gestion, les compétences relationnelles et les compétences conceptuelles et relationnelles. Le cinquième groupe a été incorporé après consultation des

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

travaux de **Penchev et Salopaju** (2011) et fait référence à l'un des composants de base du concept de compétence – les attitudes ou les caractéristiques.³⁵

Selon (**Baum, Locke et Smith**, 2001) ils définissent les compétences comme l'ensemble des aptitudes et attitudes et le savoir et la capacité nécessaire pour remplir une fonction précise.

Autrement, les compétences entrepreneuriales sont définies par **Arthurs et Busenitz** (2006) qu'elles font référence à la capacité d'identifier une nouvelle opportunité et de développer les ressources et le capital nécessaires pour la poursuivre. Elle comprend des connaissances, des motivations, des traits, des images de soi, des rôles sociaux et des compétences spécifiques. Ils font référence à une variété de compétences, d'aptitudes et de connaissances, pas seulement en termes techniques, financiers, savoir-faire organisationnel et juridique (**Kuratko**, 2005).

Ainsi, les compétences entrepreneuriales ne sont pas entièrement séparées de celles de l'entrepreneur, les caractéristiques personnelles, traits et motivations (**Lee et al**, 2016), elles sont de nature multidimensionnelle et dynamiques car les entrepreneurs prennent des décisions dans l'incertitude et sont rationnels, ils ne créent pas de solutions « une fois pour toutes » ou de routines, mais reconfigurent ou révisent continuellement les capacités dont ils disposent (**Zahra, Sapienza & Davidson**, 2006).

Certains auteurs ont essayé d'étudier les principales caractéristiques entrepreneuriales liées empiriquement au risque performances, ainsi, **Lee et al. (2016)**, ont identifié cinq dimensions de l'entrepreneuriat : compétences liées à : 1) reconnaître, développer et évaluer les opportunités par la perspicacité (compétences d'opportunité) : 2) bien fonctionner et avoir compétences administratives (compétences administratives) : 3) embaucher des candidats pouvant être formés, établir la confiance et des relations saines avec les employés, en communiquant et en menant à bonne culture d'entreprise (Compétences relationnelles); 4) traits individuels reflétés dans le comportement de l'entrepreneur (compétences personnelles) et 5) à l'avenir avec persévérance et location malgré les situations incertaines (Engagement compétences).

³⁵ **Raquel Ferreras-Garcia, Ana Beatriz Hernández-Lara, Enric Serradell-López. Entrepreneurial competences in a higher education business plan course [en ligne]. Disponible sur : < <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ET-04-2018-0090/full/html> > Issue publication date : 13 Aout)**

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

Les compétences entrepreneuriales se réfèrent, comme on le voit, à une variété d'aptitudes et les caractéristiques qui font qu'un entrepreneur réussit dans un environnement concurrentiel et environnement de plus en plus instable et imprévisible. Bien que les chercheurs aient consacré beaucoup de temps et d'efforts à l'identification des caractéristiques, traits, valeurs, états affectifs et styles cognitifs associés à la réussite entrepreneuriale, la compétences uniques et particulières qui soutiennent la création d'entreprise et sont vitales pour naviguer dans les contextes entrepreneuriaux reste insaisissable (**Morris et al., 2013**). Les recherches précédentes ont tenté d'identifier, de définir et de catégoriser ces compétences et une multitude de modèles multidimensionnels ont été proposés dans la littérature de recherche, dessinant sur la gestion stratégique, les théories du comportement organisationnel et divers modèles d'entrepreneuriat.

36

Les compétences entrepreneuriales sont considérées comme une caractéristique de niveau supérieur englobant les traits de personnalité, les compétences et les connaissances, et peuvent donc être considérées comme la capacité totale de l'entrepreneur à remplir un rôle professionnel avec succès, **Man et al.** (2002, p. 124), elles sont définies comme des caractéristiques sous-jacentes telles que les connaissances génériques et spécifiques, les motivations, les traits, les images de soi, les rôles sociaux et les connaissances génériques et spécifiques, les entreprises motivées, **Bird** (1995, p. 51).³⁷

Depuis plus de trente ans, les chercheurs en entrepreneuriat se sont attentionnés à l'étude de l'influence des compétences entrepreneuriales, sur la performance des entrepreneurs par la psychologie de l'entrepreneur médiatisé par ses traits de personnalité, et sa motivation, Cette tendance de recherche est inspirée d'approche psychologique ou « par les traits » à donner des résultats déférentes, sinon un invalidation de l'hypothèse de cette approche : en déterminent pas les entrepreneurs a succès de ceux a échec par les traits et les motivations (lorrain et Dussault ,1998)³⁸

P. Davidsson (2003) de son rôle a défini les compétences entrepreneuriales comme « le *comportement intentionnel informé d'un individu ou d'une équipe, s'appuyant sur un éventail donné de*

³⁶Giovanna.G, Juin 2018, Compétences entrepreneuriales : comparer et contraster les modèles et les taxonomies, dans le livre Entrepreneurship and the Industry Life Cycle, P13-32

³⁷Alexander.T , Orestis.T, 03 février 2020, Entrepreneurial competences revised: developing a consolidated and categorized list of entrepreneurial competences.

³⁸Eric.M, Loue.C, Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel. P7.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

ressources et sur une volonté explicite de les utiliser, et qui a pour résultat final le succès d'une initiative entrepreneuriale ». ³⁹

T.Man admis que les compétences entrepreneuriales est un ensemble des critères très importantes, elle signifié l'habilité de l'entrepreneur de a exécuter son métier de meilleur façon. Ces compétences se traduisent donc en termes de traits de personnalité, d'aptitudes et de connaissances influencées par l'expérience, la formation, le statut social et d'autres variables d'ordre démographique. ⁴⁰

Enfin, nous constatons à travers cette revue de littérature que malgré l'intérêt pour le renforcement des capacités entrepreneuriales, il n'y a toujours pas de consensus sur ce que les éléments distinctifs de l'entrepreneuriat en tant que compétence sont. Dans le cadre de cette recherche, nous nous référons à a définition de **Chandler** et **Jansen** (1992) qui définissent les compétences entrepreneuriales comme l'ensemble de trois grandes familles de compétences dont les entrepreneurs ont besoin pour réussir : managériales, techniques/fonctionnelles et entrepreneuriales. Ainsi, les compétences entrepreneuriales ne sont qu'un des nombreux types dont un entrepreneur a besoin.

La diversité des définitions du concept « compétences entrepreneuriales » nous mène à clarifier certaines notions qui s'y rattachent. Ainsi, nous avons jugé indispensable de définir les notions de : capacité, qualification et compétences.

1.1.2 La capacité entrepreneuriale :

On définira la capacité entrepreneuriale comme l'aptitude d'une entreprise à innover et à se renouveler de manière à éviter les rigidités organisationnelles mais aussi comme l'aptitude d'un territoire à soutenir les modalités de son développement économique et social en s'appuyant sur son écosystème entrepreneurial.

La capacité est définie comme l'aptitude et la mobilisation des connaissances (par les individus) nécessaires pour découvrir et développer de nouvelles idées d'opportunités d'affaires. ⁴¹

³⁹ Th. Verstraete et B. Saporta (2006) « Création d'entreprise et Entrepreneuriat », P22.

⁴⁰ Omrane.A, Fayolle.A, Olfa. Z.B, 2011, Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique, Dans La Revue des Sciences de Gestion n° 251, P23.

⁴¹ G.Altintas, I.Kustos, 2008, Capacités entrepreneuriales : des organisations aux territoires, Collection : Gestion en liberté, P9.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

1.1.3 La qualification :

A partir des années 1960 les psychologues se sont intéressés au concept de qualification qui est lié à une dimension sociale (**Stroobants**, 2002). Au départ utilisé pour qualifier le poste de travail, ensuite vers l'individu Zarifian (2004: 14) souligne que : « *La compétence est une nouvelle forme de qualification encore émergente. Elle est une manière de qualifier. [...] Le modèle de la compétence spécifique, aujourd'hui de manière nouvelle, la construction de la qualification* ». Contrairement à la définition de la qualification fondée sur le domaine d'application, les chercheurs en psychologie développent leur recherche en plaçant l'individu au centre de la compréhension de la compétence. Ainsi, ils distinguent les concepts de « profil de compétences » et de « variables de compétences » (**Cooper, Lawrence, Kierstead, Lynch et Luce**, 1998). Les connaissances demandées ne sont pas celles que possède l'individu, mais celles qui sont demandées par les membres de l'organisation qui ont créé le poste de travail, ceci démontre la discrétion de la notion de compétence qui a été remplacée par la notion de qualification à l'époque, et qui n'est pas accordé à l'individu mais au poste de travail, la qualification liée au domaine d'application abordé.⁴²

1.2 Les approche des compétences entrepreneuriales :

L'émergence de l'évolution des conceptions et la mouvance des préoccupations dans le champ de l'entrepreneuriat a inspiré de nombreuses approches, inscrivant les chercheurs dans des courants de pensée ou des paradigmes distincts.⁴³

Le phénomène entrepreneurial représente désormais un processus d'apprentissage dynamique et évolutif dans le temps, cumulateur et générateur de compétences individuelles et collectives. Cette posture mobilisée permet d'appréhender le comportement de l'entrepreneur en tant que processus qui se construit graduellement au fil du temps, au fur et à mesure de son évolution. En nous inscrivant dans cette voie comportementaliste, nous nous focalisons sur la question du développement des compétences entrepreneuriales requises tout au long du processus entrepreneurial.⁴⁴

⁴²O.Toutain, A.Fayolle, 2008 compétence entrepreneuriales et pratique d'accompagnement : approche exploratoire et modélisation, P 15-16.

⁴³ A. Omrane, A.Fayolle, O.Ben-Slimane, 2011, Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique. Dans La Revue des Sciences de Gestion (n° 251), P11

⁴⁴Ibid, pages 4

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

En distinct trois approches entrepreneuriales qui représentent les compétences entrepreneuriales :

L'approche fonctionnelle, l'approche basée sur les individus et l'approche processuelle.

1.2.1 L'approche fonctionnelle - La compétence définie par le domaine d'application de la qualification :

Le rôle de l'approche fonctionnelle est de saisir l'impact de la création d'entreprise et le rôle des entrepreneurs dans le développement socio-économique des sociétés. À partir de la question de « **What** » (Que fait l'entrepreneur ?), cette approche est une approche fonctionnelle directement héritée des grands auteurs de la Théorie Économique tels que **Cantillon** (1755), **Say** (1803), **Schumpeter** (1935) ou **Kirzner** (1983). Tout un ensemble de travaux s'est intéressé à la relation entre l'environnement socioéconomique et l'activité entrepreneuriale. Dans une même lignée d'idées, une comparaison a été faite par **Wilken** (1979) entre les évolutions entrepreneuriales et les changements dans l'économie de 6 pays. Il constate que c'est durant les périodes de décollage économique que l'activité entrepreneuriale augmente. L'auteur a aussi constaté que l'influence la plus significative est l'action du gouvernement, ce dernier a le pouvoir et la légitimité pour agir sur les conditions économiques et non-économiques qui à leur tour influencent le niveau d'entrepreneuriat qui est considéré comme un indicateur reflétant parfaitement les politiques gouvernementales et l'intensité des encouragements d'un gouvernement à entreprendre. On observe d'après cette lecture que c'est l'état social, matériel et économique d'une société qui détermine le phénomène entrepreneurial, en se centrant sur l'importance des forces externes comme seules forces causales, une partie du phénomène échappe à l'analyse des chercheurs et limite le pouvoir explicatif de cette perspective.⁴⁵

1.2.2 Approche sur les individus (Why and Who)- La compétence, définie par les qualités de la personne :

A partir des années 1960 les psychologues se sont intéressés à l'individu et au sens de qualification comme une dimension sociale singulière (**Stroobants**, 2002). Cependant, **Oiry** (2005) a exprimé son avis que la qualification n'expirait pas au début utilisé pour qualifier le poste de travail, ensuite elle se déplace progressivement vers l'individu. Elle permet alors, le concept de compétence prend le devant de la scène. De ce fait, **Zarifian** (2004) perçoit que « *La*

⁴⁵**WILKEN.P** in **MOREAU.R** thèse doctorat «L'émergence organisationnelle : Le cas des Entreprises de Nouvelle Technologie», université de Nantes, 2004, France P 7-8.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

compétence est une nouvelle forme de qualification encore émergente. Elle est une manière de qualifier. [...] Le modèle de la compétence spécifique, aujourd'hui de manière nouvelle, la construction de la qualification ». Les psychologues behavioristes, qui s'inscrivent dans la continuité des théories de **Watson** (1913) et de Skinner (1969) ont ajoutés une notion supplémentaire à la pensée théorique pour comprendre la notion de compétence, en focalisent sur l'individu. Ils s'intéressent aux comportements observables, comme le soulignent **Tavris** et **Wade**, à l'« étude du comportement observable et du rôle de l'environnement en tant que déterminant du comportement » (**Tavris** et **Wade**, 1999: 182). Dès lors, une dimension sociale (non objectivable) et environnementale entre dans le jeu de la compréhension des compétences. Ainsi, aux caractères statiques et fermés qui illustrent le modèle rationnel de la compétence définie par son domaine d'application, s'opposent des facteurs mouvants et dynamiques liés à la prise en compte de l'individu à travers son poste de travail. Ce dynamisme sous-tend de fait la prise en considération de l'influence de l'environnement, ainsi qu'une définition de la compétence contextualisée et limitée dans le temps (**Oiry**, 2005 : 4).⁴⁶

Ainsi, à l'opposé de la définition de la qualification fondée sur le domaine d'application, les études des chercheurs en psychologie en développement par positionner la personne au centre de la compréhension de la compétence.⁴⁷

1.2.3 La compétence vue à travers le modèle constructiviste « processus » :

Bain (2002) dans son article « *De l'évaluation aux compétences : mises en perspective de pratiques émergentes* » veut démontrer que la définition des compétences et leurs résultats attendus par l'intégration de la notion « processus » « *L'appréciation ne porte d'ailleurs plus seulement sur un produit -résultat condensé dans une réponse finale, juste ou fausse, mais aussi et surtout sur le processus* » (**Bain**, 2002 : 138). Dans la compréhension de la compétence l'approche processuelle joue un rôle essentiel. La compétence est un phénomène complexe par un processus lequel interagissent des facteurs liés à la personne, au temps et à son environnement. Aussi, quand on élabore les compétences par le processus ils nous motivent à chercher la meilleure manière à les exécuter, en vue d'atteindre un objectif donné (un résultat).⁴⁸

Le savoir-être est un élément fondamental pour aborder la compétence, **Kergoat** souligne **que** « *son évaluation n'est donc pas censée se porter sur la personne, mais sur la capacité de*

⁴⁶O.Toutain, A.Fayolle, 2008, Compétences entrepreneuriales et pratiques d'accompagnement, P31-45.

⁴⁷ Ibid.P49.

⁴⁸ Ibid.P55.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

l'individu à utiliser des savoirs dans une situation donnée », dans le sens où : « *Ce sont les actions concrètes qui transforment une capacité, c'est-à-dire une compétence potentielle non encore démontrée, en une compétence réelle. C'est à travers cette dynamique de la valorisation et de la construction/destruction des compétences que prend forme ce qu'une organisation parvient réellement à accomplir* » (Durand, 2006).⁴⁹

Le processus d'accumulation d'expériences joue un rôle dans la fabrication de ressources que l'individu utilisera consciemment ou non pour la construction ou la reproduction de nouvelles compétences. Rey ajoute d'ailleurs à propos de l'antériorité que : "*Les compétences désignent des produits d'apprentissages complexes qui sont des résultantes d'apprentissages antérieurs nombreux*" (*hétérogénéité des éléments constitutifs*) » (Rey, 1998 : 34). Par conséquent, la compétence n'apparaît pas seulement dans de nouvelles épreuves, mais aussi dans des actions. « Routinisées ». Dans ce sens, il est nécessaire de s'intéresser à la manière d'acquérir de la compétence par l'individu qui agit.⁵⁰

Enfin, nous pouvons dire que les trois courants théoriques présentés sont liés principalement à l'amélioration éducative et économique, au XXème siècle, dans les pays les plus industrialisés de l'époque. Par conséquent, la compréhension des compétences doit se concentrer non pas sur ce qu'elles sont ou devraient être, mais sur la façon dont elles sont définies par les individus et les membres du groupe social concerné par leur application. Alors définir la compétence revient à comprendre comment elle vient à travers la description des processus d'actions qui la créent.

⁴⁹ O.Toutain, A.Fayolle.2008.op.cite, P56.

⁵⁰Ibid.P57.

Section 2 : le développement des compétences entrepreneuriales et le rôle de la formation

Les programmes de sensibilisation et d'incitation à l'entrepreneuriat développés ces dernières années, font émerger des projets de création ou de développement d'entreprise, Cela prend souvent la forme d'une simple idée qu'il convient d'accompagner et de faire grandir pour voir éventuellement éclore une vraie entreprise, le processus peut être long et plus ou moins chaotique. La phase de pré-incubation (de l'émergence de l'idée jusqu'à une première proposition de modèle économique) permet d'identifier les ressources nécessaires à la réalisation du projet mais aussi de développer des compétences entrepreneuriales, au-delà de celles acquises lors de la formation. Ces compétences seront en tant que telles utiles à l'étudiant, qu'il devienne ou non un entrepreneur au sortir de ses études.

2.1 Le processus entrepreneurial :

L'idée d'un processus entrepreneurial n'est pas nouvelle, plusieurs auteurs et disciplines suggèrent de concentrer les recherches sur le processus. Les travaux de **GARTNER** (1985), sont précurseurs dans cette approche. D'autres auteurs le rejoint notamment **BYGAVE** et **HOFER** (1991), **BRUYAT** (1993), **HERNANDEZ** (1999) et **FAYOLLE** (2004).

Pour **FAYOLLE** (2004), la propension est la première phase du processus entrepreneurial, il met l'accent sur l'influence dialogue individu-projet. Ça signifie que l'individu est sensibilisé à l'entrepreneuriat à cause de l'influence de son environnement, la famille, les proches, la formation et des expériences entrepreneuriales.

Deuxièmement, la propension peut être transformée en intention entrepreneuriale, qui se caractérise par l'existence d'une idée d'un projet d'affaire plus ou moins formalisé, comme elle peut être interrompue. **BIRD** (1998), définit cette intention entrepreneuriale comme « l'état d'esprit qui dirige l'attention de l'individu et qui le mène à l'action ». ⁵¹

La troisième phase correspond à la décision d'entreprendre cela veut dire que l'individu doit avoir une intention d'entreprendre très forte afin de concrétiser son idée, et il faut se poser les bonnes questions telles que : est ce qu'elle est réaliste ? Est ce qu'elle est faisable où non ? Quels sont les obstacles qui peuvent arriver ?

⁵¹ Tounés A, « L'intention entrepreneuriale », Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Université de ROUEN, P 48

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

Cela veut dire que cette décision sera suivie par des plusieurs études financières, marketing, etc. Telles que :

- Le plan d'affaire : qui est le plan de démarrage, il met en avant les étapes de la création et le fonctionnement des entreprises. Il s'agit de mettre dans un ensemble structuré l'idée, les ressources, la production, mise en marché et les ventes.
- La mise en relation avec le marché : il s'agit d'accorder plus d'attention aux facteurs économiques. Nous parlons ici de la mise en place sur le marché, la réglementation, la concurrence, les couts et les canaux de distributions...
- La recherche des ressources de base : il faut s'assurer de la disponibilité des ressources, matière première, financement, main d'œuvre...
- Le financement : il existe plusieurs sources pour ce dernier, des fonds propres, des fonds survenant des parents des amis qui lui font confiance, soit des fonds survenant de l'état par les organismes de soutien qui aident le développement des jeunes entrepreneurs. « Le financement est le nerf de la guerre pour l'entrepreneur ».⁵²
- La mise en place de l'organisation : après avoir finis avec les différentes étapes, il est temps de mettre l'organisation en lieu par la préparation de la production, la location du local, l'installation des équipements, l'embauche des employés, et voir les clients potentiels. Et ça arrive que malgré l'élaboration d'un plan d'affaire détaillé, il y a toujours des surprises.

La quatrième et dernière étape est l'acte d'entreprendre, qui correspond au démarrage de l'entreprise, par la concrétisation et la réalisation du premier produit ou service.

⁵² Julien P-A, Marchesnay M, 1996, « l'entrepreneuriat », Economica, Paris, p67

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

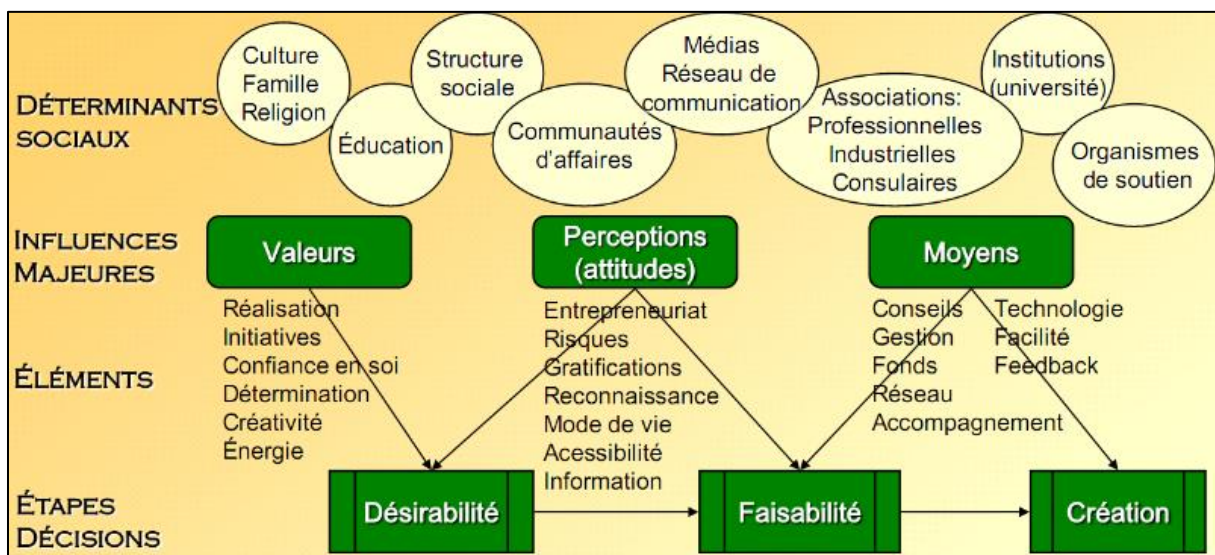
Après avoir définis les étapes du processus entrepreneurial, nous pouvons dire que ce dernier n'est pas toujours le même pour chaque personne. L'acte de création peut apparaître involontairement, à cause d'une insatisfaction professionnelle, d'une opportunité de saisie lors d'un travail salarié.

2.1.1- Le processus entrepreneurial en tant que processus de création d'une nouvelle organisation :

Les modèles développés dans l'approche processuelle fournissent une base pour l'analyse du travail entrepreneurial et de l'entrepreneur, ils mettent en lumière le processus de choix entrepreneurial, les facteurs ainsi que les conditions du succès entrepreneurial.

La création d'entreprise résulte d'une prise de décision de l'entrepreneur, sur lesquels différents facteurs peuvent avoir une influence. Dans la figure 04 ci-dessous nous allons essayer de présenter les différentes dimensions associées au processus entrepreneurial.

Figure 4 : modèle du processus entrepreneurial



Source : Gasse. Y : « les conditions environnementales de la création d'entreprises dans les économies émergentes », 2007, p 47.

L'objectif principal de ce modèle est de mettre en évidence la nature complexe et dynamique du phénomène. Les différents niveaux d'analyse, en plus de générer de nombreux liens entre variables, démontrent l'interpénétration d'éléments liés à l'individu et à son environnement social. Il est important de ne pas perdre de vue que chaque personne, situation et environnement possèdent ses propres particularités.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

En dépit du fait que ces particularités ne peuvent pas être généralisées, elles peuvent être utilisées pour illustrer des concepts généraux.

2.1.2 Les méthodes et les outils de soutien du processus entrepreneurial :

Pour le chef de projet, le processus entrepreneurial implique un processus d'apprentissage. Pour maximiser les chances de succès et d'assurer l'investissement, l'entrepreneur aura besoin de s'appuyer sur des outils, des démarches méthodiques pour concevoir et structurer le projet de création d'entreprise.

Selon une étude menée au Québec en 2004 par **FILION, BORGES, SIMARD**, et qui porte sur le processus de création d'une nouvelle entreprise. Cette étude répartit le processus en quatre étapes :⁵³ l'initiation, la préparation, le démarrage et la consolidation.

Il est nécessaire de souligner ici que le processus de création d'entreprise est dynamique et unique dans chaque cas. En conséquence, il est possible que les étapes et les activités ne se produisent pas toujours dans l'ordre indiqué. Le processus n'est pas linéaire et les activités constitutives de chaque étape servent en fait plusieurs étapes.

2.2 Le rôle de la formation dans le développement des compétences entrepreneuriales.

Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéressons plus particulièrement aux compétences dites entrepreneuriales qui sont des comportements orientés vers la création et la croissance de l'entreprise.

L'émergence d'une culture entrepreneuriale se fait grâce à la sensibilisation et la mise en place de formations qui vont ouvrir aux étudiants l'espoir de s'engager dans un processus de création d'entreprise, et de leurs permettre d'identifier des opportunités d'affaires et d'être aptes à créer leurs entreprises. La recherche en entrepreneuriat a connu un développement considérable, l'entrepreneur est considéré aujourd'hui comme l'acteur essentiel au déroulement du processus entrepreneurial et par l'identification des déterminants du succès entrepreneurial.⁵⁴

Concernant les moyens de développement des compétences, nous observons essentiellement qu'ils s'effectuent à l'aide de l'accompagnement qui se fait par des incubateurs par l'utilisation de la formation.

⁵³ Filion.L.J, Candido.B, Simrad.G, octobre 2006 : « *Étude du processus de création d'entreprises structuré en quatre étapes* », Communication présentée au 8eme Congrès international du CIFEPME, Fribourg, Suisse.

⁵⁴A,Omrane, A.Fayolle, O.Ben-Slimane, 2011, op.cit, P1.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

2.2.1 L'accompagnement entrepreneurial

L'accompagnement entrepreneurial est une activité sur le court ou le long terme, qui permet à l'entrepreneur de se former davantage des expériences d'intervenants et d'entrepreneurs qualifiés pour le lancement dans son projet.⁵⁵ En effet, il existe différentes formes de l'accompagnement, on distingue :

2.2.1.1. L'Incubateur

L'Incubateur c'est un endroit où des entrepreneurs en démarrage qui développent leurs compétences et leur modèle d'affaires grâce à l'expertise d'experts du domaine.⁵⁶

Albert et al. (2003, p. 13) définissent l'incubateur comme « [...] Des structures d'appui à la création d'entreprises. Ils réunissent des ressources spécialisées dédiées à l'accompagnement et à l'assistance des entreprises avant leur création ou dans les premières années de leur vie». ⁵⁷

Ce sont les États-Unis qui ont créé le concept d'incubateurs et l'ont appliqué dans son secteur industriel (**Aernoudt**, 2004, p. 128-129).⁵⁸ L'objectif de la création d'incubateurs était de réaliser le développement économique, de créer des opportunités d'emploi et d'encourager le commerce, qui à son tour développerait des intrants internes (**Lewis**, 2002, p. 1).⁵⁹

La National Business Incubator Association (NBIA), définit l'incubateur comme : « [...] *un organisme qui aide des entreprises naissantes en fournissant divers services de support tels que l'assistance dans la préparation du plan de développement et du plan marketing, la construction de l'équipe de gestion, l'obtention de capital et l'accès à d'autres gammes de services professionnels plus spécialisés. En outre, il fournit un espace flexible, des équipements partagés et des services administratifs communs. Les nouvelles entreprises restent généralement dans l'incubateur pendant environ deux ans et demi, après quoi elles reçoivent un diplôme pour devenir indépendants* »⁶⁰

La figure suivante représente les modèles d'incubation théorique

⁵⁵Club électronique [En ligne]. Disponible sur : < <https://clubjed.ca/avantages-accompagnement-entrepreneurial/> > adresse mail info@clubjed.ca .

⁵⁶Club électronique [En ligne]. Disponible sur : < <https://clubjed.ca/avantages-accompagnement-entrepreneurial/> > adresse mail info@clubjed.ca .

⁵⁷ Albert, P., M. Bernasconi, L. Gaynor. 2003. Incubateurs et pépinières d'entreprises : un panorama D'ensemble. Paris : Le Harmattan, Innovai Paris, P132.

⁵⁸ Aernoudt, R. 2004. « Incubators : A tool for entrepreneurship? », P128-129.

⁵⁹ ANNE-LYSE BIZINDA VYI, Juin 2014, mémoire de l'université QUÉBEC À MONTRÉAL le processus d'incubation d'entreprise et les petites entreprises touristique des pays en voie de développement.

⁶⁰Masmoudi, 2007, Traduction française, P74.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

Figure 5 : les différents modèles d'incubation théorique

Phase de Pré incubation	Phase d'incubation	Phase de Post
Modèle 1 : incubateur pépinière d'entreprises		
Modèle 2 : incubateur pépinière de projet		Pépinière ou : incubateur d'entreprise
	Modèle 3 : Incubateur ou pépinière de projet spécialisé :	Pépinière ou : incubateur d'entreprise
	Modèle 4 : Incubateur de projet d'entreprise	
Modèle 5 : incubateur d'idée	Incubateur ou pépinière d'entreprise	
	: Incubateur ou pépinière de projet	Incubateur ou pépinière d'entreprise
Détection, sensibilisation, conseils, orientation et sélection	Accompagnement, formation et coaching	Hébergement, suivi, expertise et mise à niveau

Source : traduction Masmoudi, 2007, p 160.

Ce tableau il représente les différents phases de l'incubation (pré incubation, d'incubation et de post incubation). L'incubateur intervient tout au long du processus jusqu'à ce que l'entreprise incubée arrive sur le marché. (Masmoudi, 2007, p. 154). Donc cette structure est nommée incubateur d'entreprise.

Par rapport au deuxième modèle, Il représente le pré incubation et d'incubation uniquement. Dans ce cas, l'incubateur de projets est chargé d'identifier les personnes qui ont une idée de projet, et de les accompagner jusqu'à la fin du projet. Par rapport au troisième modèle,

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

l'incubateur se charge seulement de la phase d'incubation, Les projets communément incubés dans ce genre d'incubateur sont de types très spécialisés. Concernant le quatrième modèle, il concerne une structure d'incubation dans la phase d'incubation et celle de post incubation. Dans ce cas c'est incubateur d'entreprises qui se charge de cette étape, son rôle et d'accompagner l'individu au départ de son idée de projet jusqu'à le lancement de son projet. Enfin, le cinquième modèle qui existe depuis peu, concerne le cas d'incubation en phase de pré incubation. Exclusivement dans ce cas, la structure en charge est un incubateur d'idées. Son rôle et d'informer et sensibiliser les porteurs de projet à choisir et crier des meilleures idées et les transformer a des projets réussis.⁶¹

2.2.1.1.1 Le processus d'incubation entrepreneurial

Le processus d'incubation entrepreneurial se fait à travers deux étapes essentiel (La phase de pré incubation, La phase de l' incubation et de la post incubation), pour avoir un accompagnement bien structuré, en termes de la formation et maintenance.

*** La phase du pré incubation :**

La phase de pré incubation est une opération exécutée avant la création d'une entreprise elle charge de sensibiliser à l'esprit entrepreneuriale et à la création d'une entreprise et de détecter les individus avec des idées innovantes et de pouvoir les transformer en opportunités d'affaires commercialisable. L'accueil et l'accompagnement des individus incubés, caractérisée par la présence des réseaux, des cellules de valorisation, des écoles, des universités et bien d'autres organismes.⁶² De ce fait, c'est à ce niveau que commencent le premier effort de développement des compétences entrepreneuriales, soulignant ainsi, le rôle de la formation.

***La phase de l' incubation et de la post incubation :**

Cette phase se caractérise par l'accompagnement de l'individu porteur de projet, et qui au travers du processus. Par exemple, la planification au recrutement des ressources humaines, la sélection des fournisseurs et bien d'autres. Selon **Cuzin et Fayolle** (2004), l'accompagnement est : « [...] Une pratique d'aide à la création d'entreprise, fondée sur une relation qui S'établit dans la durée et n'est pas ponctuelle, entre un entrepreneur et un individu Multiple et pouvoir accéder à des ressources ou développer des compétences utiles À la concrétisation de son projet

⁶¹ ANNE-LYSE BIZINDA VYI, juin 2014, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en développement du tourisme, en Afrique de l'est, université de Québec à Montréal, page 97.

⁶² Ibid.P107_108.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

». **Masmoudi** (2007, p. 56), de son côté, définit l'accompagnement par rapport aux activités qui se déroulent durant Cette phase. « [...] *L'objectif de l'accompagnement est d'encadrer et d'aider les créateurs dans la résolution des problèmes qui surgissent au cours du processus de création (le test de prototype, le montage du projet, la rédaction du business plan, la négociation, la création effective* »⁶³ L'objectif de la post incubation devient en fait celui de « [...] *Superviser les premiers résultats et de valider les stratégies de développement des entreprises hébergées* » (idem, p. 135). Elle faciliter son démarrage et de lui assurer plus de chance à la réussite.⁶⁴

Parmi dispositifs d'accompagnement, on trouve les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de formation, pour former les entrepreneurs. Qui peuvent de son rôle de sensibiliser à l'acte d'entreprendre, L'enseignement de l'entrepreneuriat se développe à un rythme croissant en prends un exemple Aux Etats-Unis les chiffres d'établissement sont avancés. En 1971, seulement 16 collèges et universités proposaient des enseignements d'entrepreneuriat. Aujourd'hui, ils sont environ 800 à enseigner la matière.

Parmi les objectifs multiples auxquels réponds L'éducation et la formation dans le domaine de l'entrepreneuriat, on trouve la sensibilisation des étudiants pour les aider à voir, dans la création d'entreprise une alternative d'emplois, et développer en eux des attitudes positives des situations entrepreneuriales. Nous soulignons ici le rôle de la formation et de l'accompagnement dans le transfert et du développement des connaissances, compétences et techniques spécifiques destinées à accroître le potentiel à entreprendre des étudiants. L'accroissement de la demande d'éducation et de formation dans le champ de l'entrepreneuriat a 3 origines multiples importantes.

Comme première origine, on trouve le gouvernemental incitant à l'entrepreneuriat pour réaliser une meilleure croissance économique, une création d'emplois plus importante, un renouvellement des entreprises via les différentes innovations, et des changements technologiques et politiques.

La seconde source vient des étudiants qui cherchent à créer leurs propres entreprises.

⁶³ ANNE-LYSE BIZINDA VYI, juin 2014, op.cit., P110.

⁶⁴Ibid.P112.

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

Et, la troisième et dernière source ce sont les entreprises petites, moyennes ou grandes ils préfèrent que ses employeurs avoir des compétences et des qualifications qui induisent une évolution des processus et méthodes de fonctionnement de l'entreprise.⁶⁵

2.2.1.2 - Autre moyens d'atteindre la formation

Nous soulignons enfin, l'existence d'autre mode d'enseignement ou de réception des connaissances entrepreneuriales telles que :

*le Coaching ou le mentorat : le coaching est conçu pour vous guider et vous guider dans le cadre d'une tâche à court terme et vous permet de développer les compétences requises pour le poste.

*les Cours magistraux : le cours magistral expose des notions théoriques qui seront amenées à être mises en application dans le cadre professionnel. Il offre l'occasion aux participants d'interagir entre eux et avec le formateur pour une meilleure assimilation des connaissances.

*les Études de cas : les études de cas facilitent la compréhension des notions théoriques, elles permettent la mise en application des concepts clé dans le cadre de cas concrets généralement tirés de la vie réelle.

* les Mises en situation : les scénarios obligent les participants à jouer des rôles et à imaginer différents scénarios, ce qui les rapproche le plus possible de la réalité.

*le Travail en groupe : l'apprentissage en groupe est essentiel pour l'apprentissage car il permet de renforcer les échanges et de comparer les perspectives. Cela vous permet d'élargir vos horizons et d'ouvrir votre esprit à différentes approches.

* la Formation à distance : la formation à distance est une alternative à la formation en présentiel, elle représente une solution de formation alternative moins contraignante, mais nécessite une excellente autodiscipline.

* les Conférences et salons : les conférences et salons permettent de mettre à jour ses connaissances, d'avoir le point de vue d'experts dans leur domaine et de rencontrer ses pairs.⁶⁶

⁶⁵ Alain Fayolle, juin 2012,P31.

⁶⁶ <https://www.topformation.fr/guide/articles/developpement-des-competences-pourquoi-et-comment-12014> .

Chapitre II Définition et développement des compétences entrepreneuriales

Conclusion

Nous avons tenté, dans cette contribution, d'appréhender aussi bien le processus entrepreneurial que les compétences entrepreneuriales, à partir d'une conception singulière de l'entrepreneuriat. Nous avons, par ailleurs, détaillé ces compétences entrepreneuriales qui ont été contextualisées, attribuées et identifiées à chaque phase du processus entrepreneurial. À cet égard, nous pensons avoir fourni une démarche de conceptualisation et de recension des compétences entrepreneuriales.

Dans le monde des professionnels, le démarrage d'une recherche/action sur le concept de compétence entrepreneuriale relance notamment la problématique de la place et du rôle joué par les services d'accompagnement et la formation dans le développement de l'entrepreneuriat. ;

Chapitre III
L'analyse des compétences entrepreneuriales des PME
d'agroalimentaire de Bejaia

Introduction

L'interprétation et l'analyse des résultats de l'enquête effectuée sur le terrain représentent les derniers aspects à effectuer pour tout travail de recherche. Ainsi, dans ce chapitre, nous allons procéder d'une part, à une présentation géographique de la région de Bejaia, avant de développer les caractéristiques des entreprises qui y activent ; à savoir leur répartition géographique, sectorielles et spatiale, leur mode d'organisation et de gestion, ainsi que les caractéristiques de leurs dirigeants. Et d'une autre part leur attitude vis-à-vis des compétences entrepreneuriales élaborées.

Nous examinerons aussi, à travers l'analyse des données et résultat fournis par l'enquêtes effectuées sur le terrain, les mesures et les conditions dans les quelle, les PME de la région de Bejaia contribuent

Section 01 : Présentation de la région Bejaia

Dans cette section, nous allons présenter la région où s'est déroulée notre enquête. Nous essaierons de déceler les atouts et les potentialités de la région, qui sont susceptibles de favoriser les entreprises de la wilaya en matière d'investissement. D'abord, nous représentons l'espace géographique, ainsi que les différentes activités, ensuite nous, présenterons le secteur des PME dans cette région.

1.1 Présentation géographique de la wilaya de Bejaia :

Elle se situe en plaine atlas tellien, le territoire de la Wilaya de Bejaia se présente comme une masse montagneuse compacte et bosselée, traversée par le couloir formé par l'avalée de la Soummam. La wilaya de Bejaia se situe au nord-est de l'Algérie. Elle est limitée par la mer Méditerranée au nord, entourée de cinq wilayas : Jijel à l'est, Bordj-Bou-Argeridj et Sétif au sud, et Tizi-Ouzou et Bouira à l'ouest. Aujourd'hui, elle est subdivisée en 52 communes regroupées en 19 daïras. Avec une population de 935200 habitants fins de 2011, elle occupe le sixième rang des wilayas les plus peuplées du pays, et s'étend sur une surface de 3223,5 Km².⁶⁷

⁶⁷Annuaire statistique de la wilaya de Bejaia, (2015) p7-8

Figure 6 : Commune de la Wilaya de Bejaia



Source : Direction des PME de la wilaya de Bejaia 2020-2021.

1.2 La dynamique entrepreneuriale dans la wilaya de Bejaia :

La dynamique entrepreneuriale d'un territoire, dépend de mouvement d'implantation des PME, selon La loi⁷ la définit comme étant toutes entreprises de production de biens et de services, quel que soit son statut juridique (entreprise individuelle, sociétés, artisan...). Qui ne dépasse pas 250 employés, et que soit son chiffre d'affaire n'excède pas 02 milliards de dinars, et qu'elle respecte le critère d'indépendance, et les PME sont réparties en trois tailles différentes, à savoir la très petite entreprise TPE qui a un effectif de 01 à 09 employés et un chiffre d'affaire moins de 20 millions DA. Après on trouve la petite entreprise PE, qui a un effectif entre 10 à 49 employés, avec un chiffre d'affaire qui ne dépasse pas 200 millions DA. Et enfin la moyenne entreprise ME, qui contient un effectif limité entre 50 à 250 employés, avec un chiffre d'affaire qui n'excède pas 2 milliards DA.⁶⁸

1.2.1 Zones industrielles (ZI) et zones d'activités (ZA) :

- les Z.I de la wilaya : La wilaya de Bejaia contient deux zones industrielles, la première sur le territoire de communes de Bejaia qui s'occupe d'une superficie de 114,17 en HA, et une deuxième sur le territoire de la commune d'Akbou qui occupe une superficie de 36,98 en HA.

⁶⁸ Document ministère PME

- Les Z.A de la wilaya : La wilaya de Bejaia contient 19 zones d'activités avec une superficie totale de 198,3518 HA. Celle-ci se divise entre 16 communes.⁶⁹

1.2.3- PME de la wilaya de Bejaia :

Le nombre total des PME de la wilaya de Bejaia arrêté jusqu'à 31/12/2019, s'élève à 28883 PME, contre 25077 enregistré à la fin de l'année 2017, soit une augmentation de 15.177%. Le tableau suivant présente l'effectif global des PME dans la wilaya de Bejaia ces trois années.⁷⁰

1.2.3.1- l'effectif des PME de la wilaya de Bejaia

En raison de l'inactivité des entreprises publiques et de leur stagnation dans 42 entreprises, depuis 2014 nous nous concentrerons uniquement sur l'étude du nombre d'entreprises privées

Tableau 1 : L'effectif des PME du 2011 à 2019 de Bejaia.

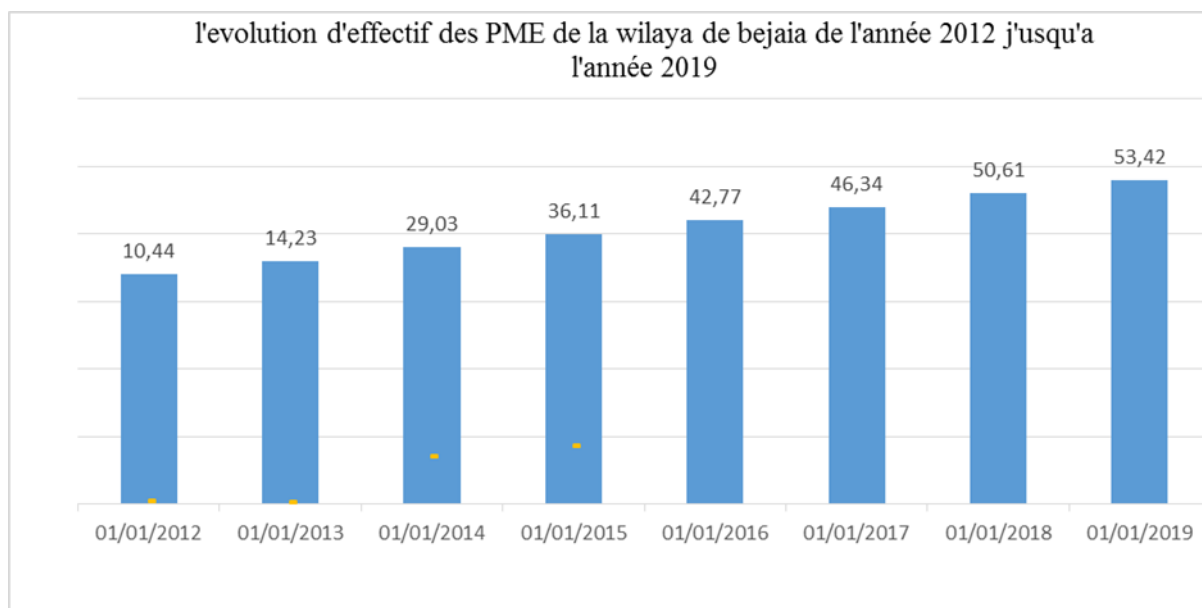
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nbr de PME privé	13 433	15000	15568	18 929	21026	23472	25 036	27 203	28 842
Nbr d'Empois des PME privé	43 927	46974	48020	53151	56849	61129	63 484	67 890	71 172

On note qu'il y a une amélioration significative de la croissance des entreprises privées sur les 8 ans de 2011 à 2019 par 15409 entreprise de plus, avec un taux de 46.57 %. Aussi accompagné avec une évolution d'effectifs d'emplois avec une croissance de 38.28 % de l'année 2011 à l'années.

⁶⁹ Direction de l'industrie et des Mines 2021.

⁷⁰ Direction de l'industrie et des Mines 2021

Figure 7 : l'effectif des PME du 2011 à 2019 de Bejaia



Source : Direction de l'industrie et des Mines 2021

Entre 2012 et 2019 le nombre de PME dans la wilaya de Bejaia a évolué de façon remarquable, il est augmenté de 53,42% de l'année 2011.

1.2.3.2-Mouvements et répartition des pme dans la wilaya de Bejaia :

La recueille des données sur les PME, auprès de la direction de l'industrie et des mines nous permet de présenter la répartition de la population des PME dans la wilaya de Bejaia.

1.2.3.2.1 Mouvements des PME (privées et publique) par tranches d'effectifs :

Le tableau suivant représente la répartition des PME (privées et publique) dans la wilaya de Bejaia pour l'année 2019 selon la taille, en distinguant la petite, la moyenne et la très petite entreprise.

Tableau 2 : Mouvements des PME privées par tranches d'effectifs en 2019.

Taille	TPE de 1 à 9 salariés	PE de 10 à 49 salariés	ME de 50 à 250 salariés	Total
Nombre	27 730	957	155	28 842

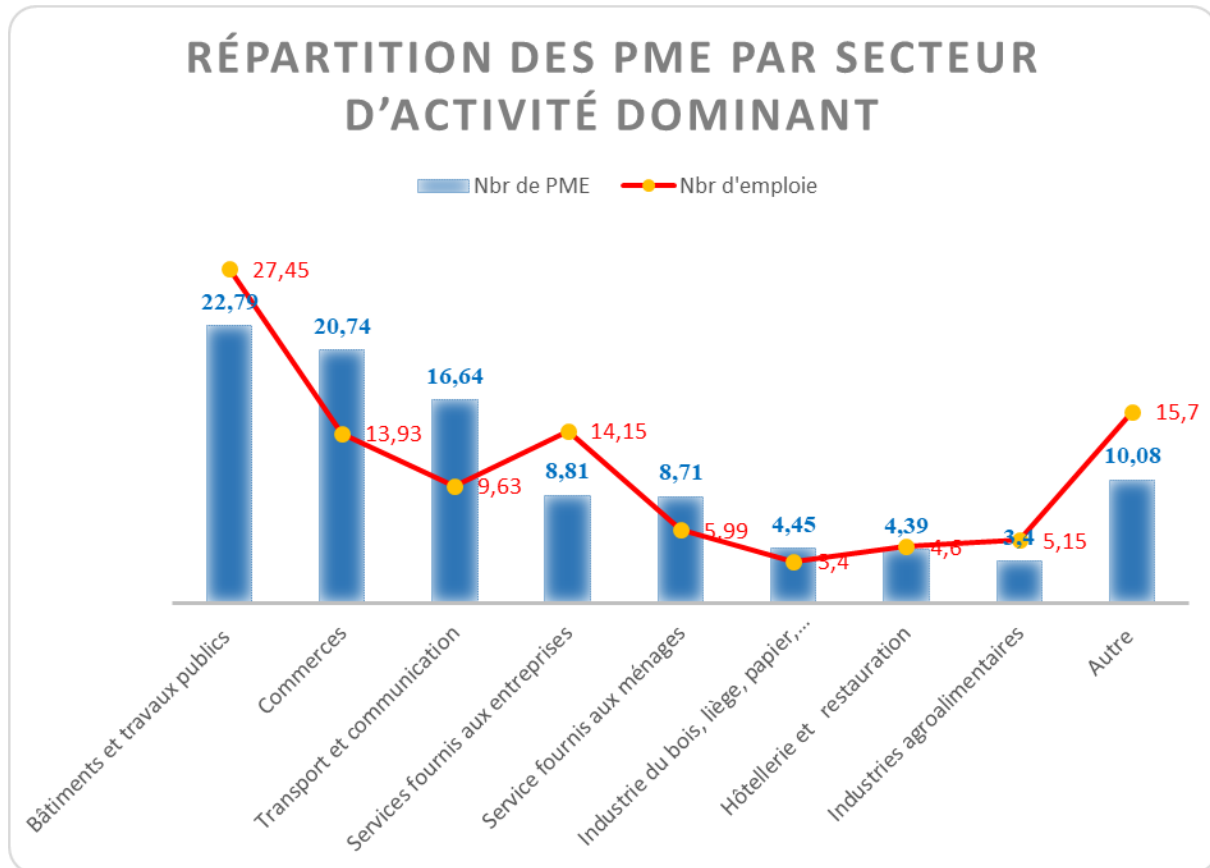
Source : Caisse nationale des assurances sociales.

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des PME existantes au niveau de la wilaya de Bejaia sont des très petites entreprises, suivi successivement les petites entreprises et le moyennes entreprises.

1.2.3.2.2- Répartition des PME par secteur d'activité

Parmi les secteurs d'activité dominant dans la wilaya de Bejaïa on distingue les branches d'activité qu'on va les présenter dans la figure suivante

Figure 8 : répartition des PME par secteurs d'activités dominants (2019)



Source : Caisse nationale d'assurances sociales

D'après les informations obtenues auprès de la caisse nationale des assurances sociales, nous pouvons constater qu'en 2019, les secteurs d'activités les plus dominants sont bâtiments, travaux publics, commerce ainsi que le secteur de transport et de communication

1.2.3.2.3. G- La répartition spatiale des PME :

Depuis quelques années, le secteur privé dans la wilaya de Bejaïa a connu une réelle expansion dans la création et le développement des petites et moyennes entreprises. Ce phénomène est particulièrement perceptible dans la ville de Bejaïa. Par ailleurs, le développement de nouvelles zones d'activité, telles que les zones industrielles d'El Kseur, d'Akbou et de Taharracht a engendré une nouvelle concentration spatiale. Nous présentons dans le tableau qui suit

l'implantation territoriale des PME dans la wilaya de Bejaïa et leur répartition selon les communes et par localisation géographique.⁷¹

1.3 Présentation de la méthodologie de recherche :

Dans cette partie, nous allons tenter de présenter la démarche méthodologique que nous avons utilisée pour la réalisation de notre enquête. Nous allons aussi présenter la conception, la structure et le déroulement de l'enquête, ainsi que le contenu du questionnaire et l'échantillon étudié. Notre travail s'est concentré sur les PME du secteur agroalimentaire de la wilaya de Bejaia. La collecte de données a été réalisée par un questionnaire qu'on a distribué aux gérants des PME de l'agroalimentaire, comportant des interrogations relatives à notre thème de recherche. On a utilisé Excel pour le traitement des données obtenues.

1.3.1 Le déroulement de l'enquête :

Lors du lancement de notre enquête nous avons choisis 20 entreprises dans la branche agroalimentaire, Et nous espérons obtenir toutes leurs réponses, mais malheureusement en raison des conditions sanitaires que vivent notre pays en ce moment et les circonstances de la pandémie, nous n'avons pas pu cibler un large échantillon sur le terrain. Nous tenons à souligner que nous avons rencontrés plusieurs difficultés comme le peu de détermination et de collaboration de la part de plusieurs propriétaires et responsables des entreprises, ainsi que les non réponses pour certaines questions. Alors on a reçu que 16 entreprises qui ont répondu à notre Enquête.

On a commencé à faire cette enquête sur le terrain au mois juillet au mois d'août à cause de l'empêchement que on a présenté, nous n'avons pas eu de la chance de faire des entretiens avec les entrepreneurs propriétaires de ce groupe d'entreprises ciblé juste on a distribué ce questionnaire au préalable de ce groupe visé, et de son tour ils nous ont rempli ce questionnaire. De l'autre sur l'adresse électronique. Comme aussi y'avait d'autres entreprises qui nous ont ignoré. Aussi des entreprises qui ne nous ont pas pris sérieusement.

⁷¹ Direction de l'industrie et des Mines 2021

1.3.2 La présentation de la structure du questionnaire :

Notre questionnaire s'articule sur 3 principaux axes, qui contiennent de 20 questions en tout :

- **Axe n°01 :** Les caractéristiques de la PME, constitué de 3 questions, dont l'objectif est de présenter un peu les informations générales de l'entreprise.
- **Axe n°02 :** Les caractéristiques personnelles de l'entrepreneur, constitué de 5 questions, dans le but d'avoir une idée générale sur l'entrepreneur.
- **Axe n°03 :** Les compétences de l'entrepreneur et leur développement, on l'a divisé en trois sous axes, constitué de 12 questions, dont l'objectif est d'étudier les différentes compétences entrepreneuriales, managériales et de leadership qu'élabore chaque entrepreneur pour la conduite de son entreprise.

1.3.3 Le choix de l'échantillon :

Dans notre recherche nous avons ciblé les PME du secteur agroalimentaire de la wilaya de Bejaia. Notre choix s'explique par le fait que les PME de l'industrie agroalimentaire occupent une place importante dans le marché national, non pas par le nombre mais par la plus-value et la qualité des produits, ce qui nous a poussé à chercher comment les entrepreneurs développent des compétences entrepreneuriales dans ce domaine. Et sans oublier le contexte concurrentiel dans ce secteur, et la nécessité, pour les ME d'être compétitives.

Section 02 : Présentation et analyse des résultats de l'enquête de terrain

Dans cette section, nous allons tenter d'exposer les résultats de notre questionnaire. Nous allons essayer d'interpréter les tableaux et figures de nos analyses par rapport aux résultats.

2.1- Les caractéristiques de la PME :

Dans cet axe, nous allons présenter les informations générales des PME enquêtées.

2.1.1- La répartition des PME selon l'année de création :

Tenant compte des résultats on constate que la majorité des PME enquêtées sont créées depuis plus de 10 ans 12 PME tandis que les PME de moins de 5ans, et les PME qui est créé plus de 6 à 10 ans sont équivalant de 2 entreprises.

2.1.2- La répartition selon le chiffre d'affaires annuel.

D'après les résultats du questionnaire, on constate que la moitié des PME enquêtées de 11 PME est inférieur de 500 millions de Dinars on trouve que seulement les 5 PME qui dépassent les 500 millions de Dinars. Donc c'est clairement la majorité c'est des PE et TPE.

2.1.3- La répartition des PME selon le statut juridique :

À partir des résultats, nous constatons que la plupart des PME enquêtées sont des SARL avec un nombre de 10 entreprise suite un nombre de 3 pour les PME du statut juridique SPA, et 2 entreprise du statut juridique EURL, et une entreprise de famille SNC.

2.2- Les caractéristiques personnelles de l'entrepreneur :

Dans cet axe, nous allons récolter des informations générales sur les entrepreneurs.

2.2.1- La répartition des entrepreneurs selon le sexe :

Tous les entrepreneurs que nous avons pris dans cette enquête se sont avéré des hommes, et aucune femme n'est responsable dans ce groupe d'entreprise. Cela peut être expliqué par que notre société est une société masculine, par contre nous constatons que les femmes sont entrées dans l'entrepreneuriat récemment il n'y a pas si longtemps, il est donc logique que nous ne rencontre pas beaucoup des femmes entrepreneures.

2.2.2- La répartition des entrepreneurs selon l'âge :

On a constaté partir des résultats obtenus on a trouvé que la majorité des entrepreneurs enquêtés ont créé leurs entreprises entre l'âge 40 à 50ans d'un groupe de 10 entrepreneurs, suivi par les entrepreneurs de plus de 50 ans et les entrepreneurs de moins de 40 ans de même nombre de 3

2.2.3- La répartition des entrepreneurs selon le niveau de scolarité :

Les données recueillies à travers le questionnaire, nous montrent que la majorité entrepreneurs enquêtés, sont celui du niveau secondaire de 10 entrepreneurs il le suit le niveau Universitaire de 7 entrepreneurs en fin en trouve que 2 entrepreneurs ayant un niveau Primaire.

L'analyse des résultats fait ressortir que chaque personne qui a les compétences et qualités nécessaires peut créer et se lancer dans un secteur d'activité quelconque. Et dans plusieurs cas

2.2.4- La répartition des entrepreneurs selon l'expérience dans le secteur d'activité :

Nous avons relevé à partir de questionnaire, que la majorité des enquêtés ont plus de dix ans d'expérience dans le secteur d'activité qui soit 9 entrepreneurs par contre il reste 4 entrepreneurs qui ont l'expérience de 6 à 10 ans, et 3 entrepreneurs qui ont l'expérience de 1 à 5 ans.

2.2.5- La répartition des entrepreneurs selon le mode entrepreneurial :

Selon les résultats obtenus, on constate que la plupart des entrepreneurs enquêtés ont eux-mêmes créés leurs propres entreprises en trouve 13 entrepreneurs qui a créé leur entreprise par soit, et 3 entrepreneurs qui suivent sont des entrepreneurs par héritage.

2.3- Les compétences de l'entrepreneur et leur développement :

Cet axe nous l'avons divisé en trois sous axes, dans lesquels nous avons abordé et réparti les différentes compétences managériales et de leadership, les compétences techniques de gestion et du secteur d'activité, et enfin les compétences entrepreneuriales.

2.3.1- La répartition des compétences de l'entrepreneur et leur développement selon les domaines maîtrisés :

Certains entrepreneurs ont maitrise un domaine des compétences quand va les présenter dans le tableau suivant.

Tableau 3 : La répartition selon le domaine des compétences

Domaines de compétences		
Managériales et leadership	Techniques de gestion	Entrepreneuriales
10	7	8

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

Les résultats de l'enquête montrent que 10 entrepreneurs pensent détenir des compétences managériales et de leadership dans la conduite de leur entreprise. 8 d'entre eux estiment qu'ils sont en possession de compétences entrepreneuriales ; tandis que 7 entrepreneurs pensent maîtriser des compétences relatives aux techniques de gestion.

2.3.2 - l'analyse des compétences managériales et de leadership :

Cette partie nous allons la répartir en deux sous titres, nous allons analyser en premier lieu les capacités concernant les compétences managériales, puis en deuxième lieu les capacités par rapport aux compétences en leadership.

2.3.2.1- La répartition des PME selon les compétences managériales :

Dans le domaine des compétences managerielles les entrepreneurs, ils distinguent différents Capacités qu'and va les présenter dans le tableau suivant.

Tableau 4 : La répartition selon les compétences managériales

Les capacités concernant les compétences managériales	Nombre utilisé
L'élaboration de la stratégie d'entreprise	7
La coordination et l'organisation des différentes activités	6
La résolution des problèmes	10
Le contrôle des activités	7
La négociation	10

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire

D'après le tableau et la figure ci-dessus, les compétences managériales des enquêtés résident dans leur capacité à :

En premier lieu, résoudre les problèmes liés à l'entreprise témoigne de l'aptitude à réfléchir efficacement et à rebondir face à une impasse et à améliorer une situation entre autre. La

négociation et tout aussi importante, afin de trouver un terrain d'entente pour les différentes positions, intérêts, points de vue et objectifs.

Parmi les capacités managériales, les entrepreneurs ont évoqué la capacité d'élaborer une stratégie d'entreprise et contrôler les activités. Une vision stratégique, permet à l'entrepreneur de garantir sa bonne organisation et d'être crédible aux yeux des collaborateurs. Le contrôle des activités permet à son tour de gérer l'ensemble des processus mis en œuvre pour atteindre les objectifs, assurer la conformité par rapport aux lois et aux référentiels ainsi que l'application des directives afin d'améliorer les performances de l'entreprise et l'efficacité des opérations.

Enfin, coordonner et organiser les différentes activités permettent de mieux préciser les rôles, d'harmoniser suffisamment directivités et souplesse et de laisser aux managers et collaborateurs leur part de devoirs et de libertés.

2.3.2.2 - La répartition des PME selon les compétences en leadership

Les entrepreneurs de groupe enquêtés distinguent différents Capacités qu'ils vont présenter dans le tableau suivant.

Tableau 5 : La répartition selon les compétences en leadership

Les capacités concernant les compétences de leadership	Nombre
La mise en place d'un système de management participatif	5
Etre un support pour les collaborateurs	4
Prêter attention aux problèmes et être à l'écoute des collaborateurs	3
La mise en place des structures incitatives et motivation des collaborateurs	6
L'installation d'un esprit d'équipe et une bonne ambiance de travail	9

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

Les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus montrent que les compétences en leadership des enquêtés sont :

Primo, l'installation d'une bonne ambiance de travail et la maintenance du bien-être des équipes pour une meilleure efficacité et productivité est la compétence la plus importante et c'est pourquoi elle détient le choix le plus majoritaire de 9 .

Ensuite viennent les autres compétences telles que : la mise en place des structures incitatives et la motivation des collaborateurs citée par 2 entrepreneurs, la mise en place d'un système de management participatif 5 fois sélectionné, être un support pour les collaborateurs 4 fois et

enfin prêter attention aux problèmes et être à l'écoute des collaborateurs 3 entrepreneurs qui les rapportés.

Ces résultats s'expliquent par le fait que la motivation des employés est un facteur économique qu'il ne faut en aucun cas sous-estimer. Les collaborateurs et salariés motivés obtiennent de meilleurs résultats et augmentent ainsi directement le chiffre d'affaire de leur entreprise.

2.3.2.3- analyse des compétences de techniques de gestion

Nous avons divisé cette partie en quatre sous titres, où on a abordé les compétences techniques, en gestion financière, en gestion des ressources humaines, et en marketing et gestion commerciale.

2.3.2.3.1- La répartition des PME selon les compétences techniques :

Parmi les capacités des compétences techniques les entrepreneurs cités la capacité suivante

Tableau 6 : La répartition selon les compétences techniques

Les capacités concernant les compétences techniques	Nombre
La gestion des opérations	6
La gestion financière	7
La gestion des ressources humaines	5
Marketing et gestion commerciale	7
La gestion des lois et de la réglementation	3

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

Selon le tableau ci-dessus nous constatons que les compétences techniques élaborées résident dans leur capacité à :

La gestion commerciale et le marketing, qui permet de fixer un prix de vente, et d'accéder rapidement aux informations d'un client ou d'un fournisseur, elle donne les indices qui permettent aux dirigeants de prendre les bons choix stratégiques, il s'agit aussi de comprendre les attentes des consommateurs et les satisfaire, Suivie par la gestion financière cité par 7 entrepreneurs, qui est essentielle pour fournir les ressources nécessaires au bon moment et permet la prise de décision la plus efficace. Ensuite la gestion des opérations qui est opté par 6 entrepreneurs.

On retrouve aussi la gestion des ressources humaines qui est cité par 5 entrepreneurs, et la gestion des lois et de la réglementation par 3 entrepreneurs enquêté.

2.3.2.3.2- Les PME selon les compétences en gestion financière :

On va représenter dans le tableau suivant l'ensemble des capacités concernant la gestion financière.

Tableau 7 : La répartition selon les compétences en gestion financière :

Les capacités concernant la gestion financière	Nombre
Lire et analyser des pistes d'action à partir des documents financiers (bilan ..)	6
Gérer la trésorerie	4
Calcul des coûts marges et prix	7
Utiliser les ratios et différents indicateurs	0

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

Le tableau ci-dessus montrent que 7 des enquêtés voient que le calcul des coûts, les marges et prix est un indicateur essentiel pour analyser la rentabilité de leurs entreprises et afin de prendre les bonnes décisions commerciales. En deuxième lieu, 6 entrepreneurs ont cité la lecture et l'analyse des pistes d'action à partir des documents financiers, elle est aussi importante car l'analyse des états financiers permet de prendre des décisions d'affaires et d'investissement éclairées. Grâce à cette dernière, les actionnaires, investisseurs, banquiers, courtiers et prêteurs peuvent évaluer le rendement d'une entreprise et les risques qu'ils courent en y investissant ou en lui prêtant de l'argent. Ainsi 4 des répondants déclarent la nécessité de gérer la trésorerie pour vérifier le niveau de disponibilités de l'entreprise afin de se dispenser d'une cessation de paiements et de promouvoir le développement d'une vision stratégique. Enfin, aucun enquêté n'utilise les ratios et les différents indicateurs.

2.3.2.3.3- Les PME selon les compétences en gestion des ressources humaines :

Les capacités concernant la gestion des ressources humaine les entrepreneurs ont sélectionné la capacité suivante :

Tableau 8 : La répartition selon les compétences en gestion des RH

Les capacités concernant la gestion des RH	Nombre
L'évaluation des compétences et des performances des collaborateurs	5
L'évaluation du potentiel des collaborateurs	3
La définition du contenu des postes de travail	3
La mise en œuvre d'une politique de rémunération	4
Licenciement d'un collaborateur en respectant la réglementation	2
La gestion du processus de recrutement	2

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

La lecture des données présentées ci-dessus, désigne que 5 des entrepreneurs enquêtés, évaluent les compétences et les performances des collaborateurs, car tirer les savoirs et savoir-faire de ses employés vers le haut est bénéfique pour tout le monde. Il s'agit d'une phase obligatoire pour être en mesure de gérer avec efficacité son capital humain. En effet, une évaluation optimale des compétences permet une bonne gestion de ces dernières et représente un véritable gage de succès pour l'entreprise. Cela conforte l'organisation dans sa capacité à faire face à de nouveaux défis grâce à une capacité d'adaptation hors pair.

Mais pas que, 4 des entrepreneurs affirment qu'il est important de mettre en œuvre une politique de rémunération car c'est un outil qui doit être utilisé comme un atout pour l'entreprise. En effet, elle permet à l'entreprise de structurer les rémunérations, d'atteindre les objectifs fixés grâce à une hausse de la performance en motivant les salariés.

On retrouve aussi que 3 des entrepreneurs affirment la nécessité d'évaluer le potentiel des collaborateurs ainsi que la définition du contenu des postes de travail, car ça permet de recenser les compétences techniques et douces (relations au travail...) nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Pour 2 entrepreneurs, gèrent le processus de recrutement et font le licenciement des collaborateurs en respectant la réglementation.

2.3.2.3.4 Les PME selon les compétences en marketing et gestion commerciale :

Tableau 9 : La répartition selon les compétences en marketing et gestion commerciale

Les capacités concernant le marketing et la gestion commerciale	Nombre
La fidélisation des clients	7
Faire une étude de marché	4
Adapter les produits aux besoins des clients	3
Développement des stratégies commerciales adéquates	5
Développement d'une image de marque	7
Convaincre les clients	6

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

D'après les données présentées dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité des entrepreneurs veillent à fidéliser leurs clients et à développer leur image de marque, car le bénéfice qu'un client obtient de l'utilisation d'un produit est l'élément fondamental qui construira cette image. Une marque doit pouvoir proposer un produit ou service qui répond aux réels besoins de sa cible pour ainsi réussir à la fidéliser. Ces deux capacités ont obtenu par 7 entrepreneurs. Suivies de près avec 6 entrepreneurs qui confirme les vient la conviction des clients qui est la tâche essentielle du dirigeant, sans clients l'entreprise n'existe pas.

Le développement des stratégies commerciales adéquates permet de conquérir plus de clients et donc booster les ventes, tout comme il impacte le marketing-mix ; 5 des enquêtés ont dit que c'est une capacité importante à avoir.

4 des entrepreneurs qui ont participé optent pour faire une étude de marché qui sert à valider la faisabilité commerciale du projet. Cette étape est l'occasion d'une réflexion en profondeur sur le marché concerné, et peut d'ailleurs conduire à réajuster l'offre ou à prendre les précautions nécessaires avant de se lancer.

Enfin, le produit proposé par l'entreprise se doit de répondre à des besoins spécifiques des clients car ils sont la base des actions de communication et de l'argumentaire commercial. Cette qualité détient 3 enquêteurs qui la validés.

2.3.2.4 La répartition des PME selon les compétences entrepreneuriales :

Cette partie nous l'avons devisée en quatre parties, où on a abordé les capacités concernant les compétences entrepreneuriales, concernant les compétences personnelles, les facteurs

déterminant le développement des compétences entrepreneuriales des entrepreneurs, et enfin le rôle de l'université dans le développement de ces dernières.

2.3.2.4.1 Les PME selon les compétences entrepreneuriales :

Concernant le développement des compétences entrepreneuriale, on a regroupé l'ensemble des capacités qu'on va les présenter dans le tableau suivant :

Tableau 10 : La répartition selon les compétences entrepreneuriales

Les capacités concernant les compétences entrepreneuriales	Nombre
L'identification des opportunités d'affaires	7
L'élaboration d'une vision d'entreprise	8
La création et gestion d'un résultat d'affaire	0
L'innovation et attraction des investisseurs	4
Le développement d'un Business Model	4
L'élaboration d'un Business Plan	5
Le développement des partenariats et culture d'un réseau relationnel	5

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

Ces représentations nous permettent de dire que 8 membre des entrepreneurs questionnés opté pour l'élaborent une vision pour leur entreprise, car elle permet de définir des objectifs en commun et de les réaliser ainsi que de coordonner les efforts de chacun.

Ensuite, 7 des réponses ont été en faveur de l'identification des opportunités d'affaires car elle permet non seulement de mettre à contribution les capacités créatives de tous et chacun mais surtout de générer une dynamique créative qui peut permettre d'identifier davantage d'idées nouvelles et d'opportunités.

Aussi, l'élaboration d'un business-plan votée avec 5 enquêteurs permet de définir sa stratégie pour concrétiser son projet et atteindre ses objectifs et est indispensable pour faire mûrir son projet et obtenir des financements. Avec le même effectif viennent le développement des partenariats et culture d'un réseau relationnel qui servent à accroître en innovation et en créativité ainsi qu'à atteindre les objectifs de l'entreprise.

Enfin, pour les 4 enquêteurs chacun, le développement d'un business-Model et l'innovation et l'attraction des investisseurs sont les autres capacités à maîtriser d'après nos enquêtés. Elles

permettent d'atteindre les objectifs stratégiques de l'entreprise et de créer de la valeur au fil du temps ainsi que de bonnes relations.

2.3.2.4.2 Les PME selon les qualités personnelles :

Tableau 11 : La répartition selon les qualités personnelles

Les capacités concernant les compétences personnelles	Nombre
La rigourosité dans le travail	8
L'ascension dans la prise de risque	7
Faire preuve de la créativité	5
La persévérance	4
La reconnaissance publique des réussites	5
La confiance par rapport aux compétences	4
Avoir une intuition et un flair pour les affaires	5

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

Dans le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité, soit 8 membre des entrepreneurs enquêtés sont rigoureux dans leur travail car c'est l'une des qualités professionnelles les plus appréciées en entreprise, c'est aussi un signe de professionnalisme et de confiance.

On remarque aussi que 8 membre des entrepreneurs prennent des risques dans leur quotidien ce qui leur permet d'affirmer leur statut et d'accroître leur aura de dirigeants. Ils fédèrent les forces de leur entreprise autour d'eux en prenant des décisions importantes pour l'avenir de celle-ci.

A 5 membre des enquêteurs chacune, la créativité, la reconnaissance publique des résultats et l'intuition et le flair pour les affaires sont les qualités qui démarquent nos entrepreneurs. On retrouve aussi la persévérance et la confiance en soi parmi ces dernières avec 4 membres qui la cité.

2.3.4 Les facteurs déterminants du développement des compétences entrepreneuriales :

Les entrepreneurs de groupe enquêté ont cité un ensemble des facteurs qui joue un rôle déterminant dans ce développement qu'on nous allons les représenter dans le tableau suivant :

Tableau 12 : Les facteurs déterminants du développement des compétences entrepreneuriales

Les facteurs déterminants du développement des compétences entrepreneuriales	Nombre
L'expérience de travail	13
La formation (universitaire, l'école, formation privée,...)	7
L'entourage (famille, amis,...)	4
Les initiatives de l'Etat pour la promotion d'une culture entrepreneuriale	0

Source : élaboré par nous-mêmes selon les résultats du questionnaire.

D'après les résultats du tableau et de la figure ci-dessus, nous voyons que plus de la moitié 13 des entrepreneurs qu'on a évoqués ont développé leurs compétences grâce à leur expérience dans le domaine de travail. On constate aussi que 7 membres des entrepreneurs ont répondu que la formation contribue dans le développement des compétences entrepreneuriales. Et enfin, l'aide la plus précieuse est le soutien moral, avoir des proches qui les comprennent, croient en leurs projets et les motivent, c'est ce que pensent les 4 membres de nos entrepreneurs.

2.3.5 Le rôle de l'université dans le développement des compétences entrepreneuriales :

Selon le questionnaire, la majorité des entrepreneurs soit 10 membres, ont confirmé que l'université n'est pas un critère décisif dans le développement des compétences entrepreneuriales, car il y a un décalage énorme entre la théorie et la pratique. Contrairement aux 6 restants, qui affirment que l'université joue un rôle très important dans le développement ces compétences.

Conclusion

A travers ce chapitre, nous avons pu présenter notre enquête qui a été menée auprès des PME du secteur agroalimentaire de la wilaya de Bejaïa, nous avons ciblé un échantillon de 16 sur 20 déclaré, ces PME en élaborant l'enquête par un questionnaire version papier.

L'analyse de l'enquête montre que sur les 16 entrepreneurs, montre que Le domaine de l'agroalimentaire est plus dominé par les hommes que les femmes dans la wilaya de Bejaia. Et sont des entrepreneurs âgés entre 40 ans et 50 ans.

Les résultats obtenus nous ont permis aussi de constater que les entreprises de notre échantillon ont été son chiffre d'affaire ne dépasse pas 500 millions dinas, et que la plupart de ce groupe d'entrepreneurs ayant plus de 10 ans d'expérience dans le domaine.

Cette enquête nous a permis d'identifier que Les compétences les plus distinctives des entrepreneurs sont les compétences managériales et de leadership, et que Les capacités concernant les compétences managériales et de leadership détenues par nos responsables sont celles de la résolution des problèmes, la négociation et l'installation d'un esprit d'équipe et d'une bonne ambiance de travail. Autrement, concernant Les capacités qui liés aux compétences techniques et de gestion du secteur d'activité les plus importantes sont marketing et la gestion commerciale, le calcul des différents coûts et marges, l'évaluation des compétences et des performances des collaborateurs ainsi que la fidélisation des clients en utilisant des techniques adéquates. Mais quand on parle des compétences entrepreneuriales, les capacités les plus nécessaires sont l'innovation et l'attraction des investisseurs, le développement des partenariats et la culture d'un réseau relationnel et la rigourosité dans le travail.

Au final, nous ne dénotons que l'expérience dans le monde du travail, est un facteur déterminant le développement des compétences entrepreneuriales, sans oublier que la formation universitaire joue un rôle dans le développement des compétences entrepreneuriales.

Conclusion générale

Conclusion générale

Aujourd'hui les compétences entrepreneuriales jouent un rôle déminent dans l'économie d'un pays, Toutefois quand on parle de l'entrepreneuriat on pense aux compétences entrepreneuriales autant qu'un moteur de développement entrepreneurial. Ce sont l'habilité de l'entrepreneur de à exécuter son métier de meilleure façon, ou c'est une nouvelle forme de qualification.

Chaque entrepreneur doit acquérir ces compétences pour une meilleure exécution de son projet. Et pour adapter ses compétences, l'entrepreneur occupe un rôle très important

Dans ce développement car c'est lui qui mène son entreprise au succès ou à l'échec, pour cela le bon l'entrepreneur cherche toujours à se bien formé et bien équipé par l'orientation vers les dispositifs à atteindre le développement entrepreneurial, qu'on distingue différents mode de l'acquérir (formation, incubation, autres...) qui sont aujourd'hui elles s'inscrivent dans un processus d'apprentissage, est afin de se former davantage et une qualification.

La wilaya de Bejaia est l'une des wilayas d'Algérie la plus actif en termes de de l'industrie par Ces deux zones industrielles et son placement stratégique, comme elle a connu un développement remarquable durant les dernières années. Selon l'effectif des MPE et l'augmentation de nombre des postes d'emplois qu'elle prit en charge.

Dans notre travail de recherche nous avons abordé l'analyse des compétences entrepreneuriale des PME de wilaya de Bejaïa qui sont spécialisé à l'agroalimentaire, la recherche de terrain nous a permis de déduire que les entreprises agroalimentaires sont des activités qui s'inscrivent dans la démarche du développement entrepreneurial car elle occupe une place importante dans le marché national.

Nous avons appris d'après cette recherche que la formation et l'expérience entrepreneuriale aussi joue un rôle déterminant dans le domaine entrepreneurial, mais elle ne peut pas empêcher un simple entrepreneur de se lancer dans projet et réussir.

Donc les compétences entrepreneuriales développées permettent de mobiliser, de partager d'attirer de nouvelles ressources d'une meilleure façon, pour éviter les échecs et pour satisfaire les besoins illimités des individus. Et vaincre les concurrents de vos entreprise. et de vous rendre au sommet dans votre domaine.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrage

- ✓ Alain Fayolle, *Entrepreneuriat, apprendre à entreprise*, 2e édition, dépôt légal le juin 2012.
- ✓ Boislandelle H. M, « Dictionnaire de gestion : vocabulaire, concept et outils », Economica, Paris, 1998.
- ✓ Drucker (M), 1985. *Les entrepreneurs*. Edition L'expansion/Hachette, Paris, P120, Date de publication 1987.
- ✓ FAYOLLE, A (2004), *Entrepreneuriat : apprendre à entreprendre*, Edition DUNOD, Paris,
- ✓ Hernandez E-M, « le processus entrepreneurial, vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat », l'Harmattan, Paris, 1999.
- ✓ HERNANDEZ Emile-Michel dans « L'entrepreneuriat Approche Théorique », L'Harmattan, 2001.
- ✓ JANSSEN, F., 2009. *Introduction à l'entrepreneuriat*, Ed De Boeck, Université rue des minimes 39, Bruxelles.
- ✓ JANSSEN, F., 2009. *Introduction à l'entrepreneuriat*, Ed De Boeck, Université rue des minimes 39, Bruxelles.
- ✓ Julien P.A. et Marchesnay M. (2001) « L'entrepreneuriat », Edition Economica. Paris, P88
- ✓ SCHUMPETER Joseph, *Théorie de l'évolution économique*, Editions Dalloz, Paris, 1935.
- ✓ Verstraete T, « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat », Editions EMS, 2000, p11
- ✓ Verstraete T. et Saporta B. (2006). « Création d'entreprise et entrepreneuriat ». Les éditions de l'ADREG.

Articles et revues et citation

- ✓ A. Tittel et O. Terzidis, *Entrepreneurial competences revised: developing a consolidated and categorized list of entrepreneurial competences*. *Entrep Educ* 3, 1–35 (2020).
- ✓ Aernoudt, R. 2004. « Incubators : A tool for entrepreneurship? ». *Sma/1 Business economies*

- ✓ Albert, P., M. Bernasconi, et L. Gaynor. 2003. Incubateurs et pépinières d'en/reprises : un panorama
- ✓ Altintas, G. & Kustos, I. (2018). Introduction générale. Dans : Gulsun Altintas éd., Capacités entrepreneuriales : des organisations aux territoires .
- ✓ Amina Omrane, Alain Fayolle, Olfa Zeribi Ben-Slimane, Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique, Dans La Revue des Sciences de Gestion 2011/5 n° 251.
- ✓ Catherine Léger-Jarniou, « Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes », Revue française de gestion n°5, 5 aout 2008.
- ✓ CHABAUD.D et NGIJOL.J : « Opportunités d'affaires et entrepreneuriat : vers une perspective processuelle », cahier de recherche N° G 2010 – 01 du CEDAG, Paris, 2010.
- ✓ Covin J. et Slevin D, (1991) “A conceptual model of entrepreneurship as firm behaviour” Entrepreneurship, Theory and Practice, Baylor University.
 - D'ensemble. Paris : Le Harmattan, Innovai Paris.
- ✓ Dictionnaire le Petit Robert, définition de la création d'entreprise
- ✓ Émile-Michel Hernandez, L'entrepreneuriat comme processus d'émergence organisationnelle, Revue 2008/5 (n°185), Université Reims Champagne-Ardenne.
- ✓ Emin.S et Schieb-Bienfait. N : « Projets entrepreneuriaux de l'économie sociale et solidaire : propositions pour de nouveaux cadres d'analyse », Économie et Solidarités, volume 38, numéro 1, 2007.
- ✓ Ferreras-Garcia, R., Hernández-Lara, A.B. and Serradell-López, E. (2019), "Entrepreneurial competences in a higher education business plan course", Education + Training.
- ✓ FILION, L.J, (1997). « Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances », in Revue Internationale P.M.E., n° 2.
- ✓ Giovanna-Gianesini, June 2018 , Compétences entrepreneuriales : comparer et contraster les modèles et les taxonomies, dans le livre Entrepreneurship and the Industry Life Cycle
- ✓ Hayton J., George G. et Zahra S. (2002) “National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research”.Entrepreneurship, Theory and Practice, Vol. 26, N° 4.
- ✓ MELBOUCI. L : « Le capital social et le comportement innovateur de l'entrepreneur algérien », communication au colloque international sur l'entrepreneuriat et la PME, Belgique, Octobre, 2008.

- ✓ Olivier Toutain, Alain Fayolle. Compétences entrepreneuriales et pratiques d'accompagnement : approche exploratoire et modélisation, revue d'origine de cet article : Marché et organisations 2008/1 (N° 6), pages 52.
- ✓ Tounés A, « L'intention entrepreneuriale», Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Université de ROUEN, P 48.
- ✓ Toutain, O. & Fayolle, A. (2008). Compétences entrepreneuriales et pratiques d'accompagnement : approche exploratoire et modélisation. Marché et organisations, (N° 6), p. 31-72.
- ✓ Verstraete, T. Et Fayolle, A. (2005). « Paradigmes Et Entrepreneuriat » Revue de l'Entrepreneuriat 4 (1), Revue Électronique Accessible en Ligne (Asso.nordnet.fr).
- ✓ W.B.Gartner "A Conceptual frame Work for describing the phenomenon of new venture creation". Academy of Management Review1985. Cite par BENATA, M.

Mémoire

- ✓ A. ABEDOU, A. BOUYACOUB et H. KHERBACHI, thèse de M.OUKACI, thème Entrepreneuriat en Algérie : caractéristiques, enjeux et perspectives, 2021, P102.
- ✓ ANNE-LYSE BIZINDA VYI, mémoire présenté comme exigence partielle de la maitrise en développement du tourisme, le processus d'incubation et les petites entreprises touristique des pays en voie de développement, étude du cas sur le BURUNDI, en Afrique de l'est, université de Québec à Montréal, juin 2014.
- ✓ Bruyat (C), 1993, Création d'entreprises : contribution épistémologiques et modélisation, Thèse de Doctorat en sciences de gestion, ESA, Université Grenoble II, France, P58
- ✓ **WILKEN.P** in **MOREAU.R** thèse doctorat «L'émergence organisationnelle : Le cas des Entreprises de Nouvelle Technologie», université de Nantes, 2004, France.

Site internet

- ✓ https://airepme.org/images/File/2006/091_Etudeduprocessusdecreation.pdf
- ✓ Article ANGEM (l'Agence Nationale pour la Gestion du Micro-crédit), disponible sur le site <http://www.wilaya-alger.dz/ANGEM.pdf>
- ✓ <https://clubjed.ca/avantages-accompagnement-entrepreneurial/> > adresse mail info@clubjed.ca
- ✓ <https://doi.org/10.1007/s41959-019-00021-4>

- ✓ <https://www.topformation.fr/guide/articles/developpement-des-competences-pourquoi-et-comment-12014>

Autre

- ✓ Annuaire statistique de la wilaya de Bejaia, (2015)
- ✓ Caisse nationale d'assurances sociales
- ✓ CNES : « Pour une politique de développement de la PME en Algérie » Rapport
- ✓ Direction de l'industrie et des Mines 2021
- ✓ Document ministère PMEA
- ✓ Évaluation des capacités de promotion des investissements de l'Agence National de Développement de l'Investissement, (2005), Rapport de la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement, Genève.
- ✓ Fond de Caution Mutuelle de Garantie (FCMG), créée dans le but de faciliter l'accès aux crédits bancaires pour les promoteurs n'ayant pas de garanties Suffisantes à proposer à la banque. Le FCMG couvre les pertes subies par les banques du fait de l'insolvabilité des emprunteurs adhérents.

Annexes

ANNEXE N° 01

Université A- Mira de Bejaia

**Faculté des sciences économiques, des sciences Commerciales et de
Gestion**

Département des Sciences de Gestion

Questionnaire

Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin d'étude pour l'obtention du diplôme de Master en Sciences de Gestion, Option : Entrepreneuriat, et dans l'objectif de la réalisation d'une étude qui porte sur : « *le développement des compétences entrepreneuriales, enquête auprès des PME du secteur Agroalimentaire de la wilaya de Bejaia* », Nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions le plus sincèrement et le plus spontanément possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, c'est votre opinion personnelle qui est demandée. Comme ce questionnaire est anonyme, l'analyse portera sur l'ensemble des réponses des personnes interrogées. Nous vous prions de bien vouloir le remplir en vous garantissant que les informations recueillies ne sont utilisées que dans un but scientifique.

Nous nous engageons au respect de l'anonymat et la confidentialité des informations recueillies.

Réalisé par : ALLOUCHE Hamama, et ABDERAHMAN Noria

Dirigé par : M. ADJOUT Samir

AXE (I) : Les caractéristiques de la PME

Q I.1- Depuis combien de temps l'entreprise a été créée ?

- Moins de 5 ans
- De 6 à 10 ans
- Plus de 10 ans

QI.2- Chiffre d'affaire annuel :

- < 500 millions de Dinars
- >500 millions de Dinars

QI.3- Statut juridique :

- EURL
- SARL
- SPA
- SNC

AXE (II) : Les caractéristiques personnelles de l'entrepreneur

QII.1- Sexe

- Homme
- Femme

QII.2- Age :

- Moins de 40 ans
- De 40 à 50 ans
- Plus de 50 ans

QII.3- Niveau de scolarité :

- Primaire
- Secondaire
- Universitaire

QII.4- Expérience dans le secteur d'activité :

- Aucune
- De 1 à 5 ans
- De 6 à 10 ans
- Plus de 10 ans

QII.5- Mode Entrepreneurial :

- Entrepreneur en créant ma propre entreprise
- Entrepreneur par rachat
- Entrepreneur par héritage

AXE (III) : Les compétences de l'entrepreneur et leur développement

QIII.1- concernant le développement de vos compétences entrepreneuriales avez-vous déjà essayé :

- La formation
- L'incubation
- Autres

Q III.2- Quels sont les domaines de compétences que vous pensez maîtriser ?

- Compétences managériales et de leadership
- Compétences techniques de gestion et de secteur
- Compétences entrepreneuriales

QIII.3- Pour chacun de ces domaines de compétences, pouvez-vous nous citer vos compétences les plus distinctives ?

- Compétences managériales :.....
.....
.....
- Compétences techniques de gestion et de secteur
.....
.....
.....
- Compétences entrepreneuriales
.....
.....
.....

AXE (III.1) : Les compétences managériales et de leadership

QIII.1.1 Concernant vos compétences managériales, pensez-vous détenir des capacités à (cochez celles qui vous semblent les plus importantes) :

- Élaborer la stratégie d'entreprise
- Coordonner et à organiser les différentes activités
- Résoudre des problèmes
- Contrôler les activités
- Négocier
- Autres
(précisez) :.....

QIII.1.2. Par rapport à vos compétences en leadership, pensez-vous (vous pouvez cocher plus d'une réponse) :

- Pouvoir mettre un système de management participatif
- Être un support pour vos collaborateurs
- Être attentif aux problèmes et être à l'écoute des collaborateurs
- Mettre des structures incitatives et motiver les collaborateurs
- Installer un esprit d'équipe et une bonne ambiance de travail

AXE (III.2) : Les compétences techniques de gestion et du secteur d'activité

QIII.2.1. Concernant vos compétences techniques, pensez-vous détenir des capacités en :

- Gestion des opérations
- Gestion financière
- Gestion des Ressources Humaines
- Marketing et en gestion commerciale
- Gestion des lois et de la réglementation

a) En gestion financière, pensez-vous savoir :

- Lire, analyser et tirer des pistes d'actions à partir d'un bilan, d'un compte de résultat et d'autres documents financiers
- Gérer la trésorerie
- Calculer les différents couts, marge et prix
- Utiliser les ratios et les différents indicateurs
- Autre (précisez) :

b) En gestion des Ressources Humaine, pensez-vous pouvoir :

- Évaluer les compétences et les performances des collaborateurs
- Évaluer le potentiel des collaborateurs et dessiner des plans de carrières
- Définir le contenu des postes de travail
- Mettre en œuvre une politique de rémunération
- Gérer le processus de recrutement
- Licencier un collaborateur en respectant la réglementation

c) En Marketing et gestion commerciale, pensez-vous pouvoir :

- Fidéliser les clients en utilisant les techniques adéquates
- Faire une étude de marché
- Adapter les produits aux besoins des clients
- Développer des stratégies commerciales adéquates
- Développer une image de marque
- Convaincre les clients

AXE (III.3) : Les compétences entrepreneuriales

QIII.3.1 Concernant vos compétences entrepreneuriales, pensez-vous détenir des capacités à :

- Identifier les opportunités d'affaires
- Élaborer une vision d'entreprise
- Créer et gérer un résultat d'affaire
- Innover et attirer les investisseurs
- Développer un Business Model
- Élaborer un Business Plan
- Développer des partenariats et cultiver un réseau relationnel

QIII.3.2 Concernant vos qualités personnelles, pensez-vous être :

- Rigoureux dans le travail
- Ayant une ascension à la prise de risque
- Faire preuve de créativité
- Persévérant
- Reconnu publiquement pour vos réussites
- Confiant par rapport à vos compétences
- Ayant une intuition et un flair pour les affaires

QIII.3.3 A votre avis, quels sont les facteurs qui déterminent le développement de vos compétences entrepreneuriales ?

- Mon expérience de travail
- Ma formation (universitaire, à l'école, formation privée...etc.)
- Mon entourage (famille, amis...etc)
- Les initiatives de l'État pour la promotion d'une culture entrepreneuriale

QIII.34. Trouvez-vous que l'université assume un rôle important dans le développement des compétences entrepreneuriales ?

- Oui** Si oui, comment ?.....
.....
- Non** Si non, pourquoi ?.....
.....

Merci pour votre collaboration.

ANNEXE N° 02

Tableau n°10 : la Répartition des PME par secteur d'activité 2019

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

Source : Direction de l'industrie et des Mines 2021

Selon ce tableau on remarque que sur 28842 entreprises de la wilaya de Bejaïa le secteur des services s'affirme comme le secteur dominant, ensuite le secteur d'industrie,

Table des matières

Remerciements	
Dédicace	
Liste des abréviations	
Liste des tableaux	
Liste des figures	
Introduction générale :	1
Chapitre I : l'évolution théorique et conceptuelle de l'entrepreneuriat	
Introduction	6
Section 01 : l'évolution et la conception historique de l'entrepreneuriat	6
1.1 les concepts de base de l'entrepreneuriat	6
1.1.1-définition de l'entrepreneuriat :	6
1.1.2 définition de l'entrepreneur :	7
1.1.3- définition de l'esprit entrepreneurial :	9
1.1.4 définition de la culture entrepreneuriale :	9
1.1.5 les conceptions dominantes de l'entrepreneuriat :	10
1.2 les modèles conceptuels de l'entrepreneuriat :	15
1.2.1- le modèle de shapero (1975) :	15
1.2.2- le modèle de gartner (1985) :	15
1.2.3- le modèle covin et slevin (1991) :	16
1.2.4- modèle de hayton, george et zahra (2002) :	17
Section 02 : l'acte entrepreneurial : la création d'entreprise.....	18
2.1 la notion de création d'entreprise :	18
2.1.1 les principales formes de l'entrepreneuriat :	18
2.1.1.1 la création ex- nihilo :	19
2.1.1.2 la création par essaimage :	19
2.1.1.3 la création en franchise :	19
2.1.1.4 la création de filiale :	19
2.1.1.5 la reprise d'entreprise :	19

2.2 l'évolution de l'entrepreneuriat et les politiques publiques en faveur de la création d'entreprise en algérie :	20
2.2.1- la création d'entreprises et le soutien à l'emploi des jeunes :	21
2.2.2- les dispositifs et les structures d'aide et d'accompagnement à la création d'entreprise en algérie :	21
2.2.2.1 l'andi et le guichet unique décentralisé :	21
2.2.2.2 l'agence nationale pour le soutien à l'emploi des jeunes (ansej) :	22
2.2.2.3 la caisse nationale d'allocation chômage (cnac) :	22
2.2.2.4 l'agence nationale de gestion du microcrédit (angem) :	23
Conclusion.....	24

Chapitre II : définition et développement des compétences entrepreneuriales

Introduction	27
Section 01 : fondement conceptuel et théorique des compétences entrepreneuriales.....	27
1.1 définition des déférentes notions (compétence, capacité, qualification).....	27
1.1.1 la compétence entrepreneuriale :	27
1.1.2 la capacité entrepreneuriale :	31
1.1.3 la qualification :	32
1.2 les approche des compétences entrepreneuriales :	32
1.2.1 l'approche fonctionnelle - la compétence définie par le domaine d'application de la qualification :	33
1.2.2 approche sur les individus (why and who)- la compétence, définie par les qualités de la personne :	33
1.2.3 la compétence vue à travers le modèle constructiviste « processus » :	34
Section 2 : le développement des compétences entrepreneuriales et le rôle de la formation ..	36
2.1 le processus entrepreneurial :	36
2.1.1- le processus entrepreneurial en tant que processus de création d'une nouvelle organisation :	38
2.1.2 les méthodes et les outils de soutien du processus entrepreneurial :	39

2.2 le rôle de la formation dans le développement des compétences entrepreneuriales.	39
2.2.1 l'accompagnement entrepreneurial.....	40
2.2.1.1. L'incubateur.....	40
2.2.1.1.1 le processus d'incubation entrepreneurial.....	42
2.2.1.2 - autre moyens d'atteindre la formation.....	44

Conclusion.....	45
-----------------	----

Chapitre III L'analyse des compétences entrepreneuriales des pme d'agroalimentaire de bejaia

Introduction.....	47
Section 01 : présentation de la région bejaia.....	47
1.1 présentation géographique de la wilaya de bejaia :.....	47
1.2 la dynamique entrepreneuriale dans la wilaya de bejaia :.....	48
1.2.1 zones industrielles (zi) et zones d'activités (za) :.....	48
1.2.3- pme de la wilaya de bejaia :.....	49
1.2.3.1- l'effectif des pme de la wilaya de bejaia.....	49
1.2.3.2-mouvements et répartition des pme dans la wilaya de bejaia :.....	50
1.2.3.2.1 mouvements des pme (privées et publique) par tranches d'effectifs :.....	50
1.2.3.2.2- répartition des pme par secteur d'activité.....	51
1.2.3.2.3. G- la répartition spatiale des pme :.....	51
1.3 présentation de la méthodologie de recherche :.....	52
1.3.1 le déroulement de l'enquête :.....	52
1.3.2 la présentation de la structure du questionnaire :.....	53
1.3.3 le choix de l'échantillon :.....	53
Section 02 : présentation et analyse des résultats de l'enquête de terrain.....	54
2.1- les caractéristiques de la pme :.....	54
2.1.1- la répartition des pme selon l'année de création :.....	54
2.1.2- la répartition selon le chiffre d'affaires annuel.....	54

2.1.3- la répartition des pme selon le statut juridique :.....	54
2.2- les caractéristiques personnelles de l'entrepreneur :.....	54
2.2.1- la répartition des entrepreneurs selon le sexe :.....	54
2.2.2- la répartition des entrepreneurs selon l'âge :.....	55
2.2.3- la répartition des entrepreneurs selon le niveau de scolarité :.....	55
2.2.4- la répartition des entrepreneurs selon l'expérience dans le secteur d'activité :	55
2.2.5- la répartition des entrepreneurs selon le mode entrepreneurial :.....	55
2.3- les compétences de l'entrepreneur et leur développement :	55
2.3.1- la répartition des compétences de l'entrepreneur et leur développement selon les domaines maîtrisés :	55
2.3.2 - l'analyse des compétences managériales et de leadership :	56
2.3.2.1- la répartition des pme selon les compétences managériales :.....	56
2.3.2.2 - la répartition des pme selon les compétences en leadership.....	57
2.3.2.3- analyse des compétences de techniques de gestion	58
2.3.2.3.1- la répartition des pme selon les compétences techniques :	58
2.3.2.3.2- les pme selon les compétences en gestion financière :	59
2.3.2.3.3- les pme selon les compétences en gestion des ressources humaines :	59
2.3.2.3.4 les pme selon les compétences en marketing et gestion commerciale :.....	61
2.3.2.4 la répartition des pme selon les compétences entrepreneuriales :.....	61
2.3.2.4.1 les pme selon les compétences entrepreneuriales :	62
2.3.2.4.2 les pme selon les qualités personnelles :	63
2.3.4 les facteurs déterminants du développement des compétences entrepreneuriales :	63
2.3.5 le rôle de l'université dans le développement des compétences entrepreneuriales :...	64
Conclusion.....	65
Conclusion générale	67
Bibliographie	
Annexes	

Résumé

L'entrepreneuriat est l'un des leviers essentiels sur lequel repose l'économie d'un pays, pour cela elle nécessite le développement de ses compétences pour satisfaire les agents économiques, et la meilleure maîtrise des ressources, pour atteindre ses compétences il est nécessaire du passage par les méthodes d'acquisition de ces compétences qui sont divers, qui doit contenir dans chaque portefeuille bon entrepreneurs, qui veut briller dans sa carrière. En raison de l'apparition des différentes méthodes pour les acquérir, la majorité des entrepreneurs ont profité de l'accompagnement entrepreneuriale qui contient des différents modes, (formation, incubation ...), qui s'inscrit dans un processus d'apprentissage, le développement de ses compétences permet à l'entreprise la survie et le succès dans sa carrière et surpasser ces concurrents.

Mots clés : entrepreneuriat, l'entrepreneur, développement des compétences entrepreneuriales.

Abstract

Entrepreneurship is one of the essential levers on which the economy of a country is based, for this it requires, the development of its skills to satisfy economic agents, and the best control of resources, to achieve its skills, it is necessary of the passage through the methods of acquiring these skills, which are diverse, which must contain in each portfolio good entrepreneurs, who wants to shine in his career. Due to the appearance of different methods to acquire them, the majority of entrepreneurs have taken advantage of entrepreneurial support which contains different modes, (training, incubation ...), which is part of a learning process, the development of these skills allowed the company to survive and suck in its career and outshine its competitors.

Keywords : entrepreneurship, entrepreneur, entrepreneurial skills development