

Université Abderrahmane Mira-Bejaia

**Faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion
Département des sciences de gestion**



Mémoire de master

Option : Entrepreneuriat

**L'impact de la formation professionnelle sur la création
d'entreprise à Bejaia et Kherrata et Souk el tenine**

Elaboré par :

- BOUZEKRI Ryma
- DJOUADI Keltoum

Encadré par :

Dr AIT SIDHOUM Houria

Membre de jury :

M. Chabi T, président

M^{me} Djemai S, examinateur

M^{me} Taleb H, rapporteur

Année universitaire 2023-2024

Remerciements

Au début, nous tenons à remercier les personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire.

On tient à remercier tout particulièrement notre promotrice Dr. AIT SIDHOUM TALEB Houria pour nous avoir suivis et conseillés tout au long de la réalisation de ce mémoire. Votre guidance éclairée et votre confiance en notre travail ont été des sources d'inspiration inestimables. Nous vous sommes infiniment reconnaissants pour votre engagement sans faille et votre précieuse contribution à notre projet. Merci d'avoir été notre phare dans cette aventure.

À nos honorables membres du jury, votre expertise, votre impartialité et votre temps consacré à évaluer nos efforts sont des témoignages de votre engagement envers l'excellence académique. Vos retours constructifs, vos critiques éclairées et votre rôle crucial dans notre évaluation ont façonné notre parcours et renforcé notre détermination. Nous vous remercions chaleureusement pour votre investissement et votre précieuse contribution à notre formation.

Aux dévoués responsables des CFFPA de Bejaia, Kherrata et Souk el Tenine, votre soutien logistique, vos conseils avisés et votre disponibilité constante ont été des soutiens indispensables tout au long de notre parcours. Votre implication, votre écoute attentive et votre professionnalisme ont facilité notre progression et renforcé notre confiance. Nous vous exprimons notre profonde gratitude pour votre accompagnement bienveillant et votre contribution essentielle à notre réussite.

Ce mémoire n'aurait jamais pu voir le jour sans le soutien actif des membres de notre famille, surtout nos parents qu'ils nous ont toujours encouragé moralement et matériellement et à qui on tient à les remercier.

Enfin on tient à exprimer vivement nos remerciements avec une profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à sa réalisation, car un projet ne peut pas être le fruit d'une seule Personne.



Dédicaces

Avec tous mes sentiments de respect, avec D'expérience de ma Reconnaissance, je dédie ma remise de diplôme et ma joie

À ma merveilleuse maman, qui a toujours été mon roc, ma source d'amour infini et de sagesse inépuisable. Ton soutien inconditionnel a illuminé chaque pas de mon parcours.

À mon père, pilier de ma vie, dont la force et le dévouement m'ont inspirée à chaque instant. Tes conseils éclairés et ton soutien constant ont forgé la personne que je suis aujourd'hui.

À mes deux frères, « Anis et Akram » mes complices de toujours, qui ont partagé avec moi rires, défis et complicité. Votre présence a coloré chaque moment de ma vie.

À mes tantes, gardiennes de traditions et de sagesse, qui m'ont guidée avec bienveillance et m'ont transmis des valeurs précieuses. Votre amour et vos conseils ont enrichi mon chemin.

À mes chers oncles, merci pour votre soutien, vos encouragements et vos précieux conseils tout au long de mon parcours. Votre présence bienveillante a été pour moi une source d'inspiration et de motivation.

À ma source de force et de réconfort, qui a été présent à mes côtés dans les moments les plus difficiles. Ta présence inébranlable et ton soutien sans faille ont été les piliers sur lesquels j'ai pu m'appuyer. Merci pour ta solidarité et ton amitié et ton amour sincère qui ont illuminé mon chemin, « Rétro ».

À mes copines, « Hadjer, Sara, Boutheina, Yasmine, Yasmina » mes piliers d'amitié, qui ont partagé avec moi joies et peines, rires et larmes. Votre soutien indéfectible et votre présence lumineuse ont embelli mon quotidien.

À mon binôme Keltoum, partenaire de travail et ami fidèle, avec qui j'ai partagé des moments intenses, des réussites et des défis. Notre collaboration a été le socle de ce projet, et ton soutien a été une source d'inspiration constante.

Ryma

Dédicaces

Du profond de mon cœur, je dédie ce travail à tous ceux qui me sont chers,

À ma chère maman,

*Pilier de ma vie, dont l'amour inconditionnel et la sagesse éclairent mon chemin chaque jour.
Ta force, ta tendresse et ton soutien sans limites sont le socle sur lequel je construis ma vie.
Merci pour tout ce que tu fais, pour ton amour infini qui est le plus précieux des trésors.*

À mon cher papa,

Source d'inspiration et de force. Ton soutien indéfectible et ta présence rassurante sont des cadeaux inestimables que je chéris chaque jour. Merci pour tout ce que tu es, pour tout ce que tu représentes dans ma vie.

*À mon frère bien-aimé Salim, complice de mes joies et compagnon de mes peines, dont la présence et le soutien inconditionnel sont des piliers essentiels de ma vie. Nos liens indéfectibles et notre complicité unique font de toi un trésor précieux que je chérirai toujours.
Merci d'être ce frère exceptionnel, toujours là quand j'ai besoin de toi*

À ma merveilleuse copine, mon binôme parfait Ryma, complice de mes aventures et partenaire de mes rêves. Ta présence à mes côtés, ta compréhension profonde et ton soutien inébranlable font de notre duo une équipe imbattable. Merci pour ta présence lumineuse dans ma vie, pour partager avec moi les hauts et les bas, pour être à la fois mon amour et mon alliée. Ensemble, nous sommes plus forts, et je suis reconnaissante de t'avoir à mes côtés.

Keltoum

Abréviations

Liste des abréviations

ANADE : Agence Nationale d'Appui et de Développement à l'entrepreneuriat

ANGEM : Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit

BTP : bâtiment et travaux publics

CEA : collèges d'enseignement agricole

CET : collèges d'enseignement technique

CFPA : centre de formation professionnelle et apprentissage

CMT : crédit à moyen terme

CNAC : La Caisse Nationale D'assurance Chômage

IEP : Instituts d'enseignement professionnel

IFP : Instituts de Formation Professionnelle

INSFP : institut national spécialisé de formation professionnelle

MC : micro crédit

ONG : organisations non gouvernementales.

ONS : Office National des Statistiques

PDG : président directeur général

PME : Les petites et moyennes entreprises

PNR : Un prêt non rémunéré

TAR : théorie de l'action raison

Table des tableaux

Tableau 01 : évolution des effectifs en formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2009.

Tableau 02 : Nous présentons ci-dessous l'évolution des établissements de formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2010.

Tableau 03 : Estimation de la population par sexe et calcul de la densité au 31/12/2022.

Tableau 04 : Estimation de la population par dispersion au 31/12/2022.

Tableau 05 : Répartition de la population de Bejaia ville selon le sexe.

Tableau 06 : Répartition de la population par tranche d'âge et par commune.

Tableau 07 : Évolution de la population résidente de la commune de Bejaia ville.

Tableau 08 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2022.

Tableau 09 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2022.

Tableau 10 : Répartition de la population de Kherrata selon le sexe.

Tableau 11 : Répartition de la population par tranche d'âge au 31/12/2022.

Tableau 12 : Évolution de la population résidente de la commune de Kherrata.

Tableau 13 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2022.

Tableau 14 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2022.

Tableau 15 : Répartition de la population de souk el tenine selon le sexe.

Tableau 16 : Répartition de la population par tranche d'âge au 31/12/2022.

Tableau 17 : Évolution de la population résidente de la commune de Souk el tenine.

Tableau 18 : Répartition des stagiaires selon le sexe sortants en session 2024.

Tableau 19 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation sessions 2024.

Tableau 20 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode résidentiel.

Tableau 21 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode apprentissage.

Tableau 22 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode cours du soir.

Tableau 23 : Répartition des stagiaires sortants selon le mode femme au foyer.

Tableau 24 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe.

Tableau 25 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation.

Tableau 26 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode résidentiel.

Tableau 27 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode passerelle.

Tableau 28 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode cours du soir.

Tableau 29 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode femme au foyer.

Tableau 30 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe.

Tableau 31 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation.

Tableau 32 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode résidentiel.

Tableau 33 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode apprentissage.

Tableau 34 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode passerelle.

Tableau 35 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode femme au foyer.

Tableau 36 : Répartition de la population mère de notre échantillon.

Tableau 37 : Répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge.

Tableau 38 : Répartition des stagiaires de la formation professionnelle selon le sexe.

Tableau 39 : Répartition selon le lieu de résidence.

Tableau 40 : répartition selon le choix d'établissement.

Tableau 41 : Répartition selon le niveau d'instruction.

Tableau 42 : Répartition selon le type de formation reçue.

Tableau 43 : Répartition selon la spécialité de formation à Bejaia ville et Kherrata et Souk el tenine.

Tableau 44 : Répartition selon le choix de spécialité.

Tableau 45 : Répartition selon la qualité de formation.

Tableau 46 : Répartitions selon le suivie de stage pratique.

Tableau 47 : Formation effectuée et création d'entreprise.

Tableau 48 : Formation et accès à l'emploi.

Tableau 49 : Formation et amélioration des connaissances.

Tableau 50 : Connaissances acquises et leur suffisance à créer une entreprise.

Tableau 51 : Motivation de la formation.

Tableau 52 : Perspectives dans la vie professionnelle.

Tableau 53 : l'intention d'entreprendre selon les secteurs d'activités.

Tableau 54 : Secteur d'activité et formation suivie.

Tableau 55 : Répartition selon l'intention dans le milieu de création de l'entreprise.

Tableau 56 : Motivations pour créer une entreprise.

Tableau 57 : La chance de réussir dans le domaine entrepreneurial.

Tableau 58 : L'échec de certaines entreprises vous décourage-t-elle- de créer une entreprise.

Tableau 59 : Collecte d'informations et conditions de création d'entreprise.

Tableau 60 : Contraintes d'entreprendre en Algérie.

Tableau 61 : Moyens de financement pour la création d'entreprise.

Sommaire

Sommaire

Introduction générale.....	9
CHAPITRE I Généralités sur la formation professionnelle	13
Introduction	14
Section 1 : Formation professionnelle	14
Section 2 : les démarches liées à la création d'entreprise	29
CHAPITRE II l'impact de la formation professionnelle sur l'entrepreneuriat.....	41
Section 1 : Le lien entre la formation professionnelle et l'entrepreneuriat	42
Section 2 : L'intention entrepreneuriale	48
Chapitre III Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia.....	60
Introduction :.....	61
Section 1 : L'état des lieux de la commune de Bejaia, Kherrata et Souk el tenine	61
Section 2 : Enquête de terrain et interprétation des résultats.....	82
Conclusion générale	106
Références bibliographiques	109
Annexes	126
Résumé	127

Introduction générale

Introduction générale

Dans un contexte économique en perpétuelle mutation, la création d'entreprise joue un rôle essentiel dans le développement des pays. Les entrepreneurs, porteurs d'idées novatrices, contribuent à la croissance économique, à la création d'emplois et à l'amélioration du tissu social.

L'Algérie, en pleine mutation économique, est confrontée à des défis majeurs en matière d'emploi et d'entrepreneuriat. Le manque d'expérience professionnelle des jeunes diplômés, couplé à l'inadéquation des compétences acquises en formation avec les besoins réels du marché du travail, entraîne un taux de chômage des jeunes particulièrement élevé. Face à cette situation, l'urgence de développer des stratégies efficaces pour stimuler la création d'entreprises est plus que jamais criante. C'est dans ce contexte que la formation professionnelle se présente comme un outil indispensable pour outiller les futurs entrepreneurs et leur permettre de relever ces défis.

Avant d'approfondir notre analyse, clarifions les termes clés de notre sujet :

- **Formation professionnelle** : Ensemble des dispositifs et des programmes visant à développer les compétences techniques, managériales et entrepreneuriales des individus. Elle peut prendre la forme de cours, d'ateliers, de stages ou de formations en ligne.
- **Création d'entreprise** : Processus par lequel un individu ou un groupe d'individus met en place une structure économique dans le but de produire des biens ou des services, de créer de la valeur ajoutée et de générer des revenus.

En Algérie, la création d'entreprise est encouragée par les pouvoirs publics, mais elle reste confrontée à des obstacles tels que la bureaucratie, le manque de financements et les lacunes en matière de compétences entrepreneuriales. À Béjaïa, ville portuaire dynamique située au nord-est du pays, de nombreux jeunes aspirent à devenir entrepreneurs, mais ils ont besoin d'un accompagnement adéquat pour transformer leurs idées en projets concrets.

Notre recherche s'appuie sur les travaux existants concernant l'impact de la formation professionnelle sur la création d'entreprise. Nous explorerons les théories et les

Introduction générale

modèles qui mettent en évidence les liens entre compétences acquises, confiance en soi et succès entrepreneurial.

Notre question centrale est la suivante : **Comment la formation professionnelle influence-t-elle la capacité des stagiaires à créer une entreprise à Béjaïa ?**

Pour explorer cette question, une question secondaire est formulée : **Quel est l'impact spécifique de la formation professionnelle sur la confiance en soi des futurs entrepreneurs à Bejaïa ?**

L'hypothèse formulée pour cette recherche est la suivante : Les futurs entrepreneurs à Bejaïa qui ont suivi une formation professionnelle spécifique dédiée au développement de compétences personnelles et à la confiance en soi auront une meilleure estime d'eux-mêmes et seront plus enclins à entreprendre avec assurance.

L'objectif principal de cette recherche est d'explorer l'impact de la formation professionnelle sur la préparation à l'entrepreneuriat en Algérie, en mettant un accent particulier sur les programmes de formation entrepreneuriale et leur efficacité à encourager la création d'entreprises.

Pour atteindre cet objectif, une méthodologie rigoureuse a été adoptée nous commencerons par une revue approfondie de la littérature existante sur l'impact de la formation professionnelle sur la création d'entreprise. Nous analyserons les rapports gouvernementaux et les articles académiques pertinents. Cette étape nous permettra de comprendre les tendances, les lacunes et les débats dans ce domaine.

Dans la partie pratique : d'abord, nous allons élaborer une monographie du terrain d'étude qui se concentre sur Bejaïa ville, Kherrata et Souk El Tenine. Ensuite, nous concevrons un questionnaire pour interroger un échantillon représentatif de 100 stagiaires sortants en session 2024 du CFPA de Bejaia ville, de souk el tenine et Kherrata. Nous collecterons des données sur leur parcours de formation, leurs intentions entrepreneuriales. Cette enquête nous permettra d'obtenir des données quantitatives pour compléter nos entretiens qualitatifs.

Introduction générale

Cette méthodologie nous permettra d'approfondir notre compréhension de l'impact de la formation professionnelle sur la création d'entreprise, en mettant en lumière les spécificités de Bejaïa. Nous sommes convaincus que cette recherche apportera des éclairages précieux pour les décideurs, les formateurs et les futurs entrepreneurs algériens.

CHAPITRE I

Généralités sur la formation professionnelle

Introduction

La formation professionnelle est un processus essentiel pour les individus qui cherchent à acquérir des compétences spécifiques et à se démarquer sur le marché du travail. Elle permet aux adolescents et aux adultes de se préparer à intégrer directement le monde professionnel, en leur offrant des connaissances et des compétences pratiques pour exercer un métier. Cette formation peut être dispensée dans les lycées techniques ou professionnels, où les élèves reçoivent des enseignements généraux et des enseignements spécifiques à leur métier futur. Elle peut également être suivie par les adultes souhaitant approfondir leurs acquis et leurs capacités, ou ceux qui cherchent à se reconverter professionnellement.

Dans ce chapitre, nous allons explorer les généralités sur la formation professionnelle, en commençant par une définition, suivie d'une analyse de l'évolution de la formation professionnelle en Algérie. Nous allons également examiner les différents types de formation professionnelle, ainsi que la demande et l'offre de la formation professionnelle dans l'Algérie. Ensuite, nous allons passer à la démarche liée à la création d'une entreprise, en identifiant les organismes d'accompagnement, en analysant l'évolution du marché, en choisissant le statut juridique et en sélectionnant les modes de financement.

Section 1 : Formation professionnelle

1.1 La formation professionnelle

Jean-Marie PERRETI considère la formation professionnelle comme étant, « le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (capacité et aptitude) nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle. C'est aussi « l'ensemble des moyens pédagogiques offerts aux salariés, pour qu'ils développent leur comportement au travail, dans le but de maintenir de l'employabilité et une adaptation permanente des compétences disponibles et requises. Elle permet à l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois ». ¹

¹ Jean -marie Perreti : « Ressources Humaines », (édition Vuibert, Paris, 2007)

Cette définition de **Jean-Marie PERETTI** s'avère être l'une des plus complète, dans la mesure où elle intègre tout d'abord l'acquisition des savoir-faire par un employé en même temps qu'elle illustre les objectifs visés par l'entreprise dans son implémentation (maintenir l'employabilité, assurer l'adaptation aux divers changements).

Quant à **Alain Meignant** parler de formation professionnelle, c'est « Disposer à temps, en effectifs suffisants et en permanence, des personnes compétentes et motivées pour effectuer le travail nécessaire en les mettant en situation de valoriser leurs talents avec un niveau élevé de performance et de qualité, à un coût salarial compatible avec ses objectifs économiques et dans le climat social le plus favorable possible. »²

La formation implique donc la compétence et la motivation des salariés, et vise principalement l'atteinte des objectifs économiques.

1.2 La formation :

En effet plusieurs définitions peuvent être retenus pour la formation. Nous débuterons par celle de **VATIER**, qui définit la formation comme « l'ensemble des actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence leurs fonctions actuelles ou celles qui leurs seront confiées pour la bonne marche de l'organisation »³

La seconde est celle donnée par **SEKIOU**, qui définit la formation comme « un ensemble d'actions, de moyens, de techniques et de supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leurs habiletés et leurs capacités mentales, nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et des objectifs personnels ou sociaux, pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir de façon adéquate leurs tâches actuelles et futures »⁴

A partir de ces définitions, on peut dire que la formation est un ensemble d'actions, de méthodes et de techniques dont le but est de favoriser le transfert de

² MEIGNANT ALAIN, Manager la formation, Edition liaison, Paris, 1995

³ R VATIER, « Département de l'entreprise et promotion des R.M », éd. Entreprise Moderne, Paris, 1960, p 90

⁴ Sekiou, Bloudin, Peretti, et autres "gestion des ressources humaines", Edition Debeck Université, Bruxelles, 2001.p336.

connaissances, l'apprentissage des compétences, le développement personnel et le développement de compétences.

La formation peut donc être considérée comme :

- Facteur d'efficacité, car il améliore les compétences des personnes et leur permet donc de mieux contrôler leurs activités actuelles et futures.
- Un facteur de motivation pour les salariés, car il répond à leurs besoins d'épanouissement et de réussite personnels, leur permet de conserver leur emploi et leur assure une progression dans leur carrière.
- Développement économique, progrès social et moyens de prévenir la stagnation, le chômage et l'incapacité des individus à travailler pleinement.

2. Conception et mise en place de la Formation Professionnelle en Algérie⁵

2.1 Un besoin massif et urgent en main d'œuvre qualifiée

Au lendemain de l'indépendance, les autorités concevaient la Formation Professionnelle Comme un moyen d'amélioration du niveau de vie des « masses populaires » et projetaient D'en faire une voie à part entière pour le plein emploi et l'épanouissement de la « société Socialiste».

« Pour ouvrir aux possibilités d'emploi, de développement et de promotion humaine, de larges perspectives, il est indispensable de faire de la formation professionnelle, une des pierres angulaires de notre politique socialiste. Il faut d'abord rompre totalement avec la conception classique de la formation professionnelle qui faisait de celle-ci une solution réservée à ceux qui se voyaient interdire l'enseignement général réservé aux privilégiés. Il n'y a de solutions sérieuses que dans la généralisation réelle d'un enseignement de base, au moins primaire, auquel viendrait faire suite la formation professionnelle proprement dite.

Celle-ci aurait alors lieu dans toutes les branches d'activité et se ferait sous la forme d'une éducation permanente effectuée dans le métier ou dans les instituts spécialisés et les universités du travail. Ainsi, le citoyen commencerait très tôt une activité productive, et pourrait se perfectionner continuellement. Le plein-emploi et l'investissement intellectuel qui visent à l'épanouissement d'une société de

⁵ Ghouati Ahmed, 2013, « Formation professionnelle et enseignement supérieur : une même conception de la professionnalisation issue de l'expertise internationale ? », p(2,9).

travailleurs libres et conscients n'atteindront leur but que si dans la répartition du produit de ce travail on s'achemine vers une égalité réelle »

Néanmoins, cette conception formalisée par la Charte d'Alger (1964) n'a pas été appliquée et n'a pas été reprise non plus dans la Charte nationale. Dans un contexte de grande pénurie de personnel qualifié à tous les niveaux ouvriers, techniciens, techniciens supérieurs, administratifs, ingénieurs, etc. Les experts de l'UNESCO avaient évalué d'importants besoins en main d'œuvre pour les dix ans à venir : 12 000 cadres supérieurs, 30 000 à 35 000 cadres moyens et 70 000 cadres subalternes.

Par rapport à l'objectif d'industrialisation, ce paradigme avait pour fonction prioritaire de guider la formation de la main d'œuvre spécialisée nécessaire.

La pression démographique aidant, la Formation Professionnelle a certes favorablement évolué sur le plan quantitatif mais sans que son image sociale et culturelle négative n'évolue.

En effet, n'ayant bénéficié ni d'une définition rigoureuse ni d'une valorisation politique, la Formation Professionnelle.

2.2 L'enseignement général comme norme de réussite sociale et culturelle

Malgré des investissements publics conséquents et une croissance notable du secteur, la formation professionnelle en Algérie peinait à se défaire de son image négative et de son statut social inférieur. Souvent perçue comme une voie de reclassement pour les élèves en difficulté scolaire, elle n'offrait pas les mêmes perspectives de réussite sociale et culturelle que l'enseignement général.

Cette situation était exacerbée par une massification de l'éducation et une pression démographique croissante. L'afflux d'élèves dans tous les secteurs d'enseignement, y compris la formation professionnelle, se faisait au détriment d'une orientation scolaire et professionnelle adéquate et de l'élaboration de projets professionnels personnalisés.

De plus, l'offre de formation professionnelle ne correspondait pas toujours aux besoins réels du marché du travail, ce qui entraînait un taux d'abandon élevé des formations. La sélection des élèves s'effectuait souvent sur des critères sociaux plutôt que sur des aptitudes, limitant ainsi leurs chances de réussite.

Face à ces constats, des experts de l'UNESCO ont proposé des mesures pour remédier à ces problèmes, notamment la transformation du cycle 3 de l'école fondamentale en enseignement préprofessionnel, l'instauration d'une année d'orientation en première année du secondaire, la création d'un cursus préprofessionnel secondaire de deux ans, la division de l'enseignement secondaire

technique en deux composantes et la mise en place d'une sélection basée sur les aptitudes pour la formation professionnelle. Enfin, ils ont préconisé l'augmentation du nombre de formations préprofessionnelles pour les jeunes adultes.

Ces propositions visaient à améliorer la qualité de la formation professionnelle, à la rendre plus attractive pour les jeunes et à mieux répondre aux besoins du marché du travail. Cependant, des réformes profondes étaient nécessaires pour revaloriser la formation professionnelle et lui permettre de jouer pleinement son rôle dans le développement économique et social du pays.

2.3 Une Formation Professionnelle entièrement dominée par le social

Un système en quête d'identité Dix ans après l'analyse de l'UNESCO, la formation professionnelle en Algérie restait dominée par des logiques sociales plutôt que par les exigences du marché du travail. Loin d'être une passerelle vers l'emploi, elle apparaissait comme une solution de repli pour les élèves en difficulté scolaire. Cette situation se traduisait par des problèmes majeurs :

- Manque de pertinence par rapport aux besoins du marché du travail: Les formations proposées ne correspondaient souvent pas aux besoins réels des entreprises, ce qui entraînait un fort taux d'abandon et une faible employabilité des diplômés.
- Insuffisances d'infrastructures et de compétences: Les capacités d'accueil étaient insuffisantes, notamment dans les zones urbaines, et le niveau de qualification des formateurs étaient souvent trop bas, limitant la qualité de l'enseignement.
- Défaut de coordination: L'absence de coordination entre les niveaux national et local empêchait de prendre en compte les besoins spécifiques en formation et en recyclage de la main-d'œuvre à l'échelle locale.

Face à ces constats, des propositions de réforme ont été avancées :

- Clarification des rôles respectifs: Mieux définir les missions respectives de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle était essentiel pour éviter les recoupements et optimiser les parcours des élèves.
- Renforcement des liens avec le monde socio-économique: Développer les échanges avec les entreprises et les partenaires sociaux était crucial pour adapter les formations aux besoins du marché du travail et favoriser l'insertion professionnelle des diplômés.
- Valorisation des instituts de formation: Soutenir et décentraliser les grands instituts de formation à la gestion était nécessaire pour diffuser l'expertise et améliorer la qualité de l'enseignement.

Ces propositions visaient à transformer la formation professionnelle en un véritable outil de développement économique et social, capable de répondre aux besoins du marché du travail et de favoriser l'insertion des jeunes. Cependant, pour que ces réformes aboutissent, une collaboration étroite entre les différents acteurs impliqués était indispensable.

2.4 Une adhésion formelle au processus de Turin

L'adhésion au processus de Turin pour la Formation Professionnelle et au processus de Bologne pour l'Enseignement Supérieur intervient quelques années après la signature des accords séparés avec l'Union européenne en 1995 et l'ouverture de négociations en vue d'une adhésion à l'OMC. D'autre part cette adhésion aux deux processus est marquée par la fin d'une décennie dite « décennie noire », particulièrement violente de 1990 à 2000 et la volonté affichée au plus haut sommet de l'Etat de rompre l'isolement politique international et l'entrée dans la globalisation économique.

L'expertise menée par l'AFD en 2005 met en lumière plusieurs défis auxquels est confrontée la formation professionnelle en Algérie. Malgré un effort étatique important et une croissance démographique élevée, la formation professionnelle peine à se libérer de son image sociale négative et à répondre aux besoins du marché du travail.

D'une part, la formation professionnelle est contrainte d'assumer une mission sociale d'accueil des élèves en difficulté scolaire, ce qui la stigmatise et la cantonne à une voie de second choix. D'autre part, les discours officiels évoquent une sélection par le mérite et la réussite, ce qui crée une dissonance cognitive avec la réalité du terrain.

Malgré des investissements conséquents, l'efficacité du système de formation professionnelle reste en deçà des attentes. L'intégration des entreprises dans la conception et la mise en œuvre des formations est insuffisante, ce qui nuit à leur adéquation aux besoins du marché du travail. De plus, le contenu de l'enseignement général et de la formation de base ne favorise pas l'orientation positive vers la formation professionnelle, qui est souvent perçue comme un choix par défaut ou par échec.

Pour revaloriser la formation professionnelle et lui permettre de jouer pleinement son rôle dans l'insertion des jeunes et le développement économique du pays, des réformes profondes sont nécessaires. Ces réformes doivent notamment s'attacher à :

Renforcer les liens entre la formation professionnelle et le monde socio-économique.

- Adapter les contenus de formation aux besoins du marché du travail.
- Promouvoir une orientation scolaire et professionnelle plus efficace.
- Améliorer la qualité des infrastructures et des formations.

« Le processus de Turin est un processus participatif conduisant à une analyse fondée sur des données factuelles des politiques d'enseignement et de formation professionnels (EFP) dans un pays donné. Le processus de Turin vise à construire un consensus sur les pistes possibles en matière de développement des politiques et des systèmes d'EFP. Cet exercice porte sur la détermination de l'état actuel et de la vision de l'EFP dans chaque pays ou, après une période donnée, sur une évaluation des progrès qu'accomplissent les pays en direction des objectifs qu'ils se sont fixés. Qui plus est, le processus de Turin permet d'ajuster les recommandations de l'ETF aux instruments de l'aide extérieure de l'UE et constitue la base de la stratégie d'aide de l'ETF vis-à-vis des pays partenaires. »

3. Les différents types de la formation professionnelle

Dans un monde en constante évolution où les compétences sont la clé de la réussite professionnelle, la formation continue revêt une importance capitale.

Donc nous allons explorer les différents types de formation professionnelle qui permettent aux individus d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans leurs domaines. Que ce soit formation résidentielle (présentielle), par apprentissage, cours de soir ou formation à distance.

3.1 Formation résidentielle ou présentielle

Elle se déroule au niveau des établissements de formation professionnelle (avec une période de stage pratique en milieu professionnel), comme elle peut se dérouler en cours du soir, elle s'adresse aux jeunes ayant atteint l'âge de 16 ans révolus.⁶

Les diplômes préparés en formation mode résidentiel sont :⁷

- le certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS, niveau 1),
- le certificat d'aptitude professionnelle (CAP, niveau 2),
- le certificat de maîtrise professionnelle (CMP, niveau 3),

⁶ https://www.ons.dz/IMG/pdf/Formation_professionnelle_.pdf

⁷ <https://cfpa-setifg.blog4ever.com/articles/l-essentiel-a-savoir-sur-la-formation-professionnelle>

- le brevet de technicien (BT, niveau 4),
- le brevet de technicien supérieur (BTS, niveau 5).

3. 2 Formation par apprentissage

Il s'agit d'un modèle d'organisation qui alterne entre établissements publics de formation professionnelle et milieux professionnels (la loi n°18-10 du 25 Ramadhan 1439, correspondant au 10 juin 2018, précise les exigences applicables au régime de l'apprentissage)

L'apprentissage est ouvert aux jeunes de 15 à 35 ans et il n'y a pas de limite d'âge pour les personnes handicapées physiques.⁸

3. 3 Formation en cours du soir

Les cours du soir c'est un type de formation de mode résidentiel, puisque la présence des stagiaires est exigée. Ils sont destinés tant aux travailleurs qu'aux jeunes qui souhaitent apprendre un métier ou perfectionner leurs connaissances professionnelles.

Les centres et les instituts de formation professionnelle organisent des cours du soir notamment dans les métiers suivants :

- initiation à l'informatique,
- couture,
- broderie,
- comptabilité, etc.

L'âge requis pour suivre des cours du soir dans un établissement de formation professionnelle est 16 ans et plus. Un niveau scolaire minimum est exigé pour que le candidat puisse suivre et comprendre les cours dispensés.

⁸ <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-initiale/modes-de-formation/formation-par-apprentissage/>

Le candidat aux cours du soir contribue financièrement à raison de 400 dinars par mois.

La durée de formation est généralement courte (3 à 6 mois). Les horaires sont aménagés de sorte à permettre aux travailleurs et aux étudiants de s'inscrire et de suivre les cours du soir.

A l'issue du stage, les candidats en cours du soir obtiennent une attestation de qualification qui peut leur servir pour faire valoir des droits professionnels au cours de leur carrière.⁹

3. 4 Formation à distance

Il s'agit de formations par correspondance (imprimé, CD, via Internet) suivies de regroupements pédagogiques réguliers au niveau des établissements de formation professionnelle.¹⁰

Tableau N 01 : évolution des effectifs en formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2009.¹¹

Années	Formation Résidentielle	Formation par Apprentissage	Formation Cours de soir	Formation À distance
2007	176 052	183 899	21 179	31 505
2008	261 365	262 460	25 923	34204
2009	261 117	254 416	25 112	41 065

Source : https://www.ons.dz/IMG/pdf/Formation_professionnelle_.pdf

⁹ <https://cfpa-setifg.blog4ever.com/la-formation-en-cours-du-soir>

¹⁰ <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-initiale/modes-de-formation/formation-a-distance-2/>

¹¹ https://www.ons.dz/IMG/pdf/Formation_professionnelle_.pdf

3. 5 formations qualifiantes

Selon Charest (2002), la formation qualifiante et transférable implique que les qualifications acquises par la main-d'œuvre doivent être reconnues et applicables dans différents milieux de travail. Bien que certains considèrent la formation qualifiante comme un processus menant à la reconnaissance officielle, la littérature la caractérise davantage comme une formation permettant à l'individu d'acquérir des compétences adaptées à un contexte spécifique.¹²

3. 6 Formation passerelle

La passerelle en formation professionnelle est un mécanisme qui permet le passage d'un niveau à un niveau supérieur reconnu.

Elle s'inscrit dans le cadre de la formation continue diplômante et dans la continuité de deux programmes de formation relevant d'une même spécialité, d'une même branche professionnelle ou d'une même famille de métier, pour l'accès à une formation visant l'obtention d'un diplôme supérieur.¹³

4. La demande et l'offre de la formation professionnelle en Algérie

4. 1 La demande de la formation professionnelle

La demande de formation professionnelle en Algérie est principalement orientée vers la formation initiale et la formation continue. La formation initiale est destinée aux jeunes exclus du système scolaire, tandis que la formation continue est destinée aux personnes déjà employées et souhaitant améliorer leurs compétences.¹⁴

¹² Bélanger, Legault, Beaupré, Voyer, & Trottier. (2004). Formation qualifiante et transférable en milieu de travail : Recension des écrits, des pratiques et des enjeux. Montréal, Québec, éd : Presses de l'Université du Québec, p(16).

¹³ <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-continue-2/formation-passerelle/>

¹⁴ Inchauspé, P., & Pelletier, G. (2002). Analyse de la réforme de la Formation professionnelle et technique (FPT) en République Algérienne Démocratique et Populaire. Revue européenne d'éducation et de formation, p (21).

4.1.1 Les caractéristiques des demandeurs de la formation professionnelle en Algérie

- **Jeunes**

Selon le ministère algérien de la Formation et de l'Enseignement professionnels (MFEP), la plupart des candidats à la formation professionnelle en Algérie sont des jeunes âgés de 15 à 35 ans. Cette tranche d'âge représente une part importante de la population active du pays et est particulièrement soucieuse de son avenir professionnel.¹⁵

- **Demandeur d'emploi**

Un nombre important de demandeurs de formation sont également au chômage et recherchent des qualifications pour améliorer leur employabilité. On estime que près de 40 % des demandeurs de formation sont au chômage.

- **Personnes actives occupées**

De plus en plus, les employés de bureau très occupés souhaitent également une formation ou une reconversion professionnelle. Cette tendance est favorisée par l'évolution rapide des métiers et la nécessité de s'adapter aux nouvelles technologies. Selon CREAD, 20% des candidats aux formations en Algérie sont des actifs.¹⁶

- **Femmes**

La participation des femmes à la formation professionnelle est en constante augmentation. En 2020, le taux de femmes diplômées d'une formation professionnelle était de 32%, aussi 28% en 2015.

Cette progression est due à la volonté croissante des femmes de s'autonomiser et de participer à la vie économique du pays.

¹⁵ <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-initiale/modes-de-formation/formation-par-apprentissage/>

¹⁶ <https://www.cread.dz/presentation/>

4-1-2 Motivations pour la Formation

- **Acquérir une qualification :**

La principale motivation des demandeurs de formation est d'acquérir une qualification professionnelle leur permettant d'accéder à un emploi. En effet, dans un contexte de marché du travail difficile, les diplômes et les certifications sont de plus en plus demandés par les recruteurs.

- **Développer des compétences :**

D'autres demandeurs de formation souhaitent développer des compétences spécifiques pour améliorer leur performance professionnelle ou se préparer à une reconversion. Cette motivation est particulièrement forte chez les personnes en activité qui souhaitent évoluer au sein de leur entreprise ou changer de secteur d'activité.

- **Créer sa propre entreprise :**

Certains demandeurs de formation souhaitent également créer leur propre entreprise et ont besoin de se former en entrepreneuriat.

Il est important de noter que la demande de formation professionnelle en Algérie est également liée à la politique publique et aux objectifs stratégiques de l'État, qui visent à améliorer le taux d'emploi, le développement de l'entrepreneuriat et la création d'entreprises.

4. 2 L'offre de la formation professionnelle :

4.2.1 le réseau des établissements de formation

Il comprend : ¹⁷

- **Les centres de formation professionnelle et apprentissage**

¹⁷ <https://www.mfep.gov.dz/wp-content/uploads/Annuaire-statistique-2020.pdf>, p (13).

Les centres de formation professionnelle et d'apprentissage CFPA, qui sont des établissements publics à caractère administratif, constituent le réseau de base du système de formation professionnelle.

- **Institut National de Formation Professionnelle Spécialisée (INSFP)**

L'agence de l'administration publique est-elle spécifiquement chargée de :

- Assurer la formation initiale et continue du personnel technique et technique supérieur
- Organiser et assurer au même niveau des cours de reconversion pour les professionnels travaillant dans différents secteurs de l'économie, en fonction de l'évolution du marché du travail.

- **Instituts d'enseignement professionnel (IEP) :**

Cinq types d'IEP sont retenus :

- Le type industriel, regroupant des filières industrielles ;
- Le type BTP, regroupant des filières du bâtiment et des travaux publics ;
- Le type agricole, regroupant des filières de l'agriculture ;
- Le type tertiaire, regroupant des filières des services ;
- Le type hôtellerie tourisme, regroupant des filières de l'hôtellerie et du tourisme.

Chaque IEP regroupe au moins, trois filières de la même famille de métiers en fonction du tissu économique dans lequel il est implanté ; ce type d'organisation permet de réaliser des économies appréciables en matière d'équipements et d'encadrement dans la mesure où ces filières comportent des contenus communs.

- **Le centre national de la formation et d'enseignement professionnel à distance (CNFEPD) :** chargé notamment :

- D'assurer une formation par correspondance, dans différentes spécialités, préparant aux examens organisés par les établissements publics de formation professionnelle.

- Du perfectionnement et du recyclage des travailleurs des organismes publics et des entreprises.
- **Les structures d'ingénierie pédagogique :**
 - ❖ **L'institut national de formation et l'enseignement professionnels (INFEP)** est un établissement national chargé de :
 - L'ingénierie pédagogique.
 - La formation du personnel d'encadrement de niveau supérieur.
 - La formation pédagogique des formateurs.
 - ❖ **Les Instituts de formation et d'enseignement professionnels (IFEP)**, au nombre de six, sont des établissements publics à caractère administratif, à vocation nationale, chargé notamment :
 - D'assurer la formation, le perfectionnement et le recyclage des enseignants et personnels de gestion et de maintenance des établissements de formation professionnelle.
 - D'assurer, accessoirement et en fonction de leurs capacités, la formation de techniciens et techniciens supérieurs.
 - De participer à l'élaboration des programmes pédagogiques

Le tableau N 02 : Nous présentons ci-dessous l'évolution des établissements de formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2010.

	2007	2008	2009
CFPA	608	639	717
Annexe CFPA	225	223	233
INSFP	83	98	100
Annexe INSFP	21	18	16
IFP	6	6	6
TOTAL	697	743	823

Source : https://www.ons.dz/IMG/pdf/Formation_professionnelle_.pdf

Le tableau fourni par l'ONS présente l'évolution du nombre d'établissements de formation professionnelle en Algérie entre 2007 et 2009. On observe une **augmentation globale** du nombre d'établissements sur ces trois années. Regardons cela en détail :

- **CFPA** : constituent la majorité des établissements. On constate une croissance continue, passant de 608 en 2007 à 717 en 2009, soit une hausse de **17,92%**.
- **Annexe CFPA** : connaissent une légère augmentation, de 225 en 2007 à 233 en 2009, traduisant une progression de **3,56%**.
- **INSFP** : affichent une croissance modérée, de 83 en 2007 à 100 en 2009, représentant une hausse de **20,48%**.
- **Annexe INSFP** : montrent une diminution du nombre d'établissements, passant de 21 en 2007 à 16 en 2009, soit une baisse de **23,81%**. Les raisons de cette baisse demanderaient un examen plus approfondi.
- **IFP** : restent stables sur les trois années, avec un nombre constant de 6 établissements.

L'augmentation du nombre de CFPA et d'INSFP suggère un effort pour **accroître la capacité d'accueil** et proposer des formations professionnelles plus diversifiées.

4.2.2 Structures spécialisées de soutien

- **L'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP)**, chargé de l'ingénierie pédagogique du secteur de la formation et du perfectionnement des personnels d'encadrement et des corps d'inspection ;
- **L'Institut National de Développement et de la Formation Continue (INDEFOC)**, chargé d'assister les entreprises et les organismes publics dans le développement de la formation continue ;
- **Le Centre d'Études et de Recherche sur les professions et les Qualifications (CERPEQ)**, chargé de mener des études et des recherches sur les qualifications et sur l'insertion des diplômés de la formation professionnelle ;

- **L'Établissement National des Équipements Techniques et Pédagogiques des Établissements de Formation Professionnelle (ENEFP)**, chargé de l'acquisition, de l'installation et de la maintenance des équipements pédagogiques.
- **Le Fonds National de développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue (FNAC)**, organisme à caractère spécifique chargé de la gestion financière des ressources issues du recouvrement des taxes relatives à l'apprentissage et à la formation continue.¹⁸

Section 2 : les démarches liées à la création d'entreprise

La création d'entreprise, considérée aujourd'hui comme moteur de la croissance et facteur de compétitivité, devient un élément stratégique dans l'évolution des économies nationales et régionales. Cependant pour concrétiser son projet, le futur entrepreneur s'attelle à mobiliser des ressources, en hommes, énergie, compétences, savoir et finance. Néanmoins, ces actions ne sont pas suffisantes. La création d'entreprise réside aussi sur un système d'appui important qu'est le cadre juridique matérialisant la naissance de l'entreprise.

Cette section vise à éclairer le chemin que tout entrepreneur doit parcourir pour concrétiser son projet.

1. l'identification des organismes d'accompagnement

L'accompagnement s'exprime sous la forme pratique d'aide à l'entrepreneuriat, basée sur des relations qui se construisent au fil du temps, plutôt que ponctuelles, entre entrepreneurs et particuliers extérieurs au projet créé. Grâce à cette relation, les entrepreneurs réaliseront un multi-apprentissage et pourront accéder à des ressources ou développer des compétences utiles pour réaliser leur projet.¹⁹

¹⁸https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC125701F004D2F8B_MED_TTT_Algerie_02_FR.pdf

¹⁹ Cuzin, F., & Fayolle, A. (2005). *Entrepreneuriat : De la recherche à l'action* (2e éd.). Editions Dunod. P79.

1.1 Outil de l'accompagnement entrepreneurial : L'accompagnement à l'entrepreneuriat utilise différents types d'outils pour rendre le dispositif d'accompagnement complet et cohérent, telle que :²⁰

- **Accueil et Orientation :**

- Les organismes d'accompagnement doivent proposer un accueil personnalisé et adapté aux besoins de chaque porteur de projet. Cela implique de prendre le temps de comprendre les besoins et les objectifs du porteur de projet, et de lui fournir les informations et les ressources dont il a besoin pour avancer.
- Une information claire, complète et à jour Les organismes de soutien doivent fournir une information claire, complète et à jour sur les différents services qu'ils offrent et les ressources mises à la disposition des entrepreneurs. Les informations doivent être facilement accessibles, y compris en ligne.
- Orientation vers les services adaptés : Les organismes d'accompagnement doivent pouvoir orienter les porteurs de projet vers les services qui leur sont les plus adaptés. Cela implique de bien connaître les différents services disponibles et de pouvoir évaluer les besoins de chaque porteur de projet.

- **Conseil et Formation**

- Un conseil personnalisé et de qualité Les organismes d'accompagnement doivent apporter aux porteurs de projets des conseils personnalisés et de qualité. Il s'agit de mettre à disposition des consultants expérimentés et compétents, capables de prendre le temps de comprendre les besoins spécifiques de chaque porteur de projet et de prodiguer des conseils personnalisés.
- Des formations adaptées aux besoins des entrepreneurs Les organismes de soutien doivent offrir des formations adaptées aux besoins des entrepreneurs. Cette formation peut couvrir des sujets tels que l'entrepreneuriat, la gestion financière, le marketing, etc.

²⁰ Siegel, Dominique. "Quelles stratégies pour améliorer l'accompagnement du créateur d'entreprise ?". La Revue des Sciences de Gestion, 2006, vol. 219, no 3, pp. 35-44. DOI : 10.3917/rsg.219.0035 <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2006-3-page-35.htm>

- Ateliers et séminaires pratiques : Les organismes d'accompagnement doivent proposer des ateliers et des séminaires pratiques qui permettent aux entrepreneurs d'acquérir des compétences concrètes.

- **Financement**

- Aide à la recherche de financement : Les organismes d'accompagnement doivent aider les porteurs de projet à rechercher des financements. Cela implique de leur fournir des informations sur les différentes sources de financement disponibles, ainsi que de les aider à préparer leurs dossiers de demande de financement.
- Accès à une large gamme de solutions de financement Les organismes de soutien doivent offrir une large gamme de solutions de financement, notamment des prêts, des aides publiques et des prises de participation.
- Accompagnement dans les démarches administratives : Les organismes d'accompagnement doivent accompagner les porteurs de projet dans les démarches administratives liées au financement de leur entreprise.

- **Soutien Logistique**

- Hébergement à des prix abordables : Les organismes d'accompagnement doivent proposer des locaux à des prix abordables aux entreprises naissantes. Cela permet aux entrepreneurs de réduire leurs coûts et de se concentrer sur le développement de leur entreprise.
- Favoriser la fertilisation croisée : Les organismes d'accompagnement doivent créer un environnement propice à la fertilisation croisée, c'est-à-dire à l'échange d'idées et de savoirs entre les entrepreneurs. Cela peut se faire en organisant des événements de réseautage, en mettant à disposition des espaces de coworking, etc.
- Aide à la recherche de nouveaux locaux : Les organismes d'accompagnement peuvent aider les entreprises naissantes à trouver de nouveaux locaux lorsqu'elles en ont besoin.

1.2 Organisations de d'accompagnement

Toutes les institutions apportant un soutien technique et financier à la formation professionnelle liée à la modernisation des entreprises mèneront des études sous ce titre, quelle que soit leur adhésion.²¹

- **Agence Nationale de Développement des Petites et Moyennes Entreprises (ANDPME) :** Afin de gérer efficacement ce vaste projet de PME, l'État algérien a pris le décret n°05-165 du 3 mai 2005, promulguant le projet de création de l'ANDPME. Responsable de toutes les actions d'accompagnement et d'accompagnement en faveur des PME, une de ses missions principales est la mise en œuvre du Plan National de Mise à Niveau
- **Programme National d'Amélioration de la Compétitivité Industrielle (PNAI) :** Ce programme a été mis en œuvre suite à la signature de l'Accord de Libre Echange avec l'Union Européenne (UE) et vise à accroître le potentiel des entreprises industrielles 10 de 20 salariés ou plus. Améliorer la compétitivité de l'entreprise. Les pouvoirs publics interviennent sous forme de soutien, notamment d'incitations financières (aides) aux entreprises volontaires et viables avec un budget annuel de 1 milliard de dinars fixé par le ministère de l'Industrie. Le programme est structuré autour des axes suivants :
 - Actions sectorielles (analyse par secteur d'activité) ;
 - Action régionale (identification des mesures selon les provinces prioritaires)
 - Actions visant à améliorer l'environnement institutionnel des petites et moyennes entreprises ;
 - Campagne d'image pour les PME.
- **Conseil Consultatif National (CNC) :** La mission fondamentale du Conseil est d'établir et d'entretenir le dialogue et la concertation avec les pouvoirs publics et les partenaires socio-économiques sur les questions d'intérêt national, de développement économique et, notamment, de développement du secteur des PME.

²¹ DEMMENE DEBBIH, Z., & BOUDERSA, I. (n.d.). L'accompagnement des entreprises en Algérie : réalité et perspectives. Faculté des sciences économiques et de gestion, Université Mentouri Constantine

- **La promotion de la sous-traitance des entreprises :** Il restera un instrument privilégié de densification du tissu des PME, a-t-elle aussi suscité la création d'un Conseil National pour la promotion de la sous-traitance et dont la mission réside dans la promotion du partenariat entre les donneurs d'ordre et les PME sous-traitantes.
- **Incubateur d'entreprises :** l'incubateur vise à sensibiliser les futurs porteurs créatifs aux rôles et aux rôles. La première phase consiste à susciter l'intérêt pour la crèche à travers tout support de communication (séminaires, prospectus, journaux), la deuxième phase est la formation des leaders suivez le cycle suivant pour sélectionner des idées de gestion d'entreprise.
 - Formation inhérente au stade de maturité.
 - Formation inhérente à la phase entrepreneuriale.
 - Formation liée à l'accompagnement dans la première phase des opérations.
 - Formation sur le monde de l'entreprise et les différents partenariats.
 - Formation sur les nouvelles technologies métiers (e-commerce).
 - Formation à l'accès au réseau des crèches (exploitation du réseau).

2. marché de travail en Algérie :

L'évaluation du marché est le processus de recherche et d'analyse d'un marché spécifique. Ce processus implique la détermination l'état actuel du marché, l'analyse de la clientèle cible, l'analyse des concurrents, établir des projections financières.²²

2.1 Déterminer l'état actuel du marché

La première partie d'une analyse de marché doit inclure un aperçu ou une description du marché sur lequel une entreprise espère opérer. Voici quelques facteurs courants que l'on devrait analyser :

- Y a-t-il des tendances qui affectent actuellement le marché ?
- Quel est le taux de croissance du marché ?
- Quel est le cycle de vie des produits et services sur le marché ?

²² <https://www.questionpro.com/blog/fr/evaluation-du-marche/>

Une étude de marché doit répondre à de nombreuses questions. Cette section se trouve généralement en haut du document, mais il peut être plus facile de la compléter une fois la recherche est achevée.

3. le choix de statut juridique

Le succès d'un projet entrepreneurial dépend de plusieurs éléments, parmi lesquels figure le choix correct du statut juridique. Ce choix permet à l'entreprise d'éviter des obligations fiscales ou une situation critique en cas de faillite ou d'indifférence. Il est recommandé de choisir un statut simple et moins complexe pour les nouvelles petites entreprises. Ensuite, si le propriétaire souhaite développer son entreprise ou intégrer d'autres partenaires, il pourra changer le statut juridique de son entreprise pour s'adapter à de nouvelles données et à de nouveaux objectifs.

3.1 Les types de statuts juridiques (individuels)

Pour que les chefs d'entreprise puissent choisir le statut qui leur convient. Des informations complémentaires sont fournies sur les cinq formes juridiques les plus couramment utilisées.²³

3.1.1 L'entreprise individuelle (personne physique)

Le propriétaire est inscrit au registre du commerce en tant que commerçant et obtient une carte professionnelle. Il est responsable du patrimoine de l'entreprise et donc de ses dettes. L'avantage est qu'aucun statut n'est exigé, qu'un associé n'est pas nécessaire et que l'inscription au registre du commerce est rapide.

3.1.2 L'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)

Cette forme juridique permet à une seule personne (physique ou morale) d'exercer une activité sous la forme d'une société de capitaux. Le capital minimum pour sa création

²³ <https://mideastlaw.de/fr/actualites/entreprise-filiale-succursale-ou-etablissement-stable-quelle-forme-juridique-pour-une-entreprise-en-algerie/>

est de 100.000 DZD. Le capital social de l'entreprise et celui du fondateur sont distincts, ce dernier n'étant responsable des dettes de la société qu'à hauteur du capital.

3.1.3 La Société à Responsabilité Limitée (SARL)

Il s'agit d'une société de capitaux qui peut être détenue par plusieurs associés et gérée par plusieurs gérants (personnes physiques). Pour créer une SARL, il faut au minimum deux et au maximum vingt associés. Le capital est d'au moins 100 000 DZD et est divisé en parts égales (d'au moins 1.000 DZD). Les associés sont responsables des dettes jusqu'à concurrence de leur apport et les propriétaires ont le statut d'associés gérants, à moins qu'un gérant ne soit désigné.

4. la sélection des modes de financement

4. 1 L'apport personnel

Les apports personnels sont une condition essentielle pour la création d'une entreprise. Ils représentent la part du financement de l'entreprise qui est fournie par le patrimoine personnel et privé du créateur de l'entreprise. Les apports personnels peuvent prendre plusieurs formes, telles que des apports en numéraire (somme d'argent) ou en nature (apports de biens, tels qu'un immeuble ou un fonds de commerce).

4. 2 Les dispositifs d'aide à la création de l'entreprise

L'Algérie a mis en place une série d'institution conçue pour soutenir les entrepreneurs. Son objectif est de soutenir les jeunes et les porteurs de projets pour créer leur entreprise.²⁴

a- Agence Nationale d'Appui et de développement de l'Entrepreneuriat (ANADE) :

L'ANADE est un établissement public à caractère particulier, placé sous la tutelle des services du ministre délégué auprès du Premier ministre chargé des microentreprises. Est chargée de la gestion du dispositif économique, qui vise à accompagner les porteurs de projet à créer et développer des micro-entreprises dans le domaine de la production de produit et services.

²⁴ <https://and.dz/site/wp-content/uploads/guide-de-creation-dentreprise-2022-3.pdf>

L'Agence Nationale d'Appui et de Développement à l'entrepreneuriat cherche à promouvoir et à diffuser la culture entrepreneuriale, et fournit des aides financières et des avantages fiscaux pendant toutes les étapes d'accompagnement. Elle regroupe 51 agences, ainsi que de nombreux antennes réparties sur l'ensemble du territoire national et implantées dans les grandes daïras.

- **Les conditions de base pour la qualification :**

- L'âge des jeunes varie entre 19 et 40 ans.
- Avoir des qualifications professionnelles compatibles aux projets à mettre en place.
- Avoir un apport personnel sous forme de fond propre qui correspond à l'une des formules de financement choisies.
- Ne pas avoir bénéficié d'une subvention ultérieure pour créer une activité de la part des différents dispositifs d'aide.

- **Les avantages d'accompagnement et de formation :**

Les entrepreneurs bénéficient gratuitement de l'assistance technique de l'ANADE à l'entrepreneuriat, de ses conseils et de son accompagnement, ainsi que du suivi du développement de leurs projets.

Outre l'aide que l'Agence apporte à ces porteurs de projet, elle leur propose également des programmes de formation sur la création et la gestion de leurs propres micro-entreprises.

- **Conditions de financement :**

Le montant de l'investissement prévu dans le cadre de ce dispositif peut atteindre 10 Millions de dinars.²⁵

- **Structure de financement :** Elle prévoit :

- **Pour les étudiants porteurs idées et les jeunes chômeurs porteurs de projets :**
- ✓ Un apport personnel de 05% du montant de l'investissement.

²⁵ <https://www.cpa-bank.dz/index.php/fr/nos-produits/credits/credits-aides/credit-anade>

- ✓ Un PNR de l'ANADE de 25% du montant de l'investissement.
- ✓ Un crédit bancaire à moyen terme qui ne saurait excéder 70 % du montant de l'investissement.

- **Pour les autres porteurs de projets :**
- ✓ Un apport personnel de 15% du montant de l'investissement.
- ✓ Un prêt non rémunéré de l'ANADE de 15% du montant de l'investissement.
- ✓ Un crédit bancaire à moyen terme qui ne saurait excéder 70 % du montant de l'investissement.

- **Lorsque les projets sont réalisés dans des zones spécifiques :**
- ✓ L'apport personnel est de 12% du montant de l'investissement.
- ✓ PNR de l'ANADE est de 18% du montant de l'investissement.
- **Lorsque les projets sont réalisés dans les régions du sud :**
- ✓ L'apport personnel est de 10% du montant de l'investissement.
- ✓ PNR de l'ANADE est de 20% du montant de l'investissement.

b- Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM) :

C'est un organisme à caractère spécifique, placé sous tutelle du Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme. Elle assure, l'accompagnement du promoteur tout au long du processus de création et d'exploitation du projet ainsi que son suivi.

• **Les conditions d'éligibilité :**

- **Critères d'éligibilité du promoteur :**

- ✓ Être âgés de 18 ans et plus et être capable d'exercer une activité,
- ✓ Être sans revenus,
- ✓ Avoir une résidence fixe,
- ✓ Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée,
- ✓ Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activité.

- **Critères d'éligibilité de l'activité :**

- ✓ Activité de production de bien et /ou de services,

- ✓ Petits commerces.
- **Avantages et aides accordés aux bénéficiaires du Micro Crédit**
 - Prêts sans intérêts destinés à l'achat de matières premières
 - Prêts destinés à la création d'activités bonifiés à 100%.
 - Formation.
 - Soutien, conseils et accompagnement, dans la mise en œuvre de votre activité.

- **Conditions de financement :**

Le coût global de l'activité peut atteindre 1 Millions de dinars.²⁶

- **Structure de financement :** Elle prévoit :
 - Un apport personnel du bénéficiaire de 01% du coût global de l'activité ;
 - Un PNR de l'ANGEM de 29% du coût global de l'activité ;
 - Un crédit bancaire à moyen terme « CMT/MC » qui ne saurait excéder 70 % du coût global de l'activité.

c- La Caisse Nationale D'assurance Chômage (CNAC) :

C'est une institution publique placée sous la tutelle du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, elle est chargée de la gestion du dispositif de soutien à la création et d'extension d'activités qui s'adresse aux chômeurs promoteurs de projet.

- **Conditions d'éligibilité :**
 - Être âgé de 30 à 50 ans.
 - Être de nationalité algérienne.
 - Être inscrit auprès des services de l'agence nationale de l'emploi (ANEM).
 - N'occupant pas un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande d'aide.
 - N'ayant pas bénéficié auparavant d'une aide de l'état au titre de la création d'activité.
 - Disposer d'une qualification professionnelle en relation avec l'activité projetée.

²⁶ <https://www.cpa-bank.dz/index.php/fr/nos-produits/credits/credits-aides/credit-angem>

- Être en mesure de mobiliser un apport personnel pour contribuer au financement du projet.

• **Les avantages :**

- Un prêt non rémunéré de la CNAC.
- Un crédit bancaire bonifié à 100%.
- Un délai de remboursement total des crédits allant jusqu'à 13 années (08 ans pour la banque dont 3 ans de différé, et 05 ans pour la CNAC).

• **Mode de financement :**

Le montant de l'investissement prévu dans le cadre du dispositif CNAC peut atteindre dix Millions de dinars (10 000 000 DA).²⁷

• **Structure de financement :** Elle prévoit :

- Un apport personnel du promoteur indépendant de 01% à 02% du montant de l'investissement.
- Un PNR de la CNAC de 28 % à 29 % du montant de l'investissement.
- Un CMT qui ne saurait excéder 70 % du montant de l'investissement.

- **Apport personnel :**

- ✓ 01 % du montant de l'investissement si celui-ci est inférieur ou égal à 5 Millions DA
- ✓ 02 % du montant de l'investissement si celui-ci est supérieur à 5 Millions DA.
- **Le prêt non rémunéré (PNR) de la CNAC :** Le PNR est accordé par la CNAC aux promoteurs indépendants, soit :
 - ✓ 29 % du montant de l'investissement si le montant est inférieur ou égal à 5 Millions DA.
 - ✓ 28 % du montant de l'investissement si le montant est supérieur à 5 Millions DA.

²⁷ <https://www.cpa-bank.dz/index.php/fr/nos-produits/credits/credits-aides/credit-cnac>

Conclusion

Ce chapitre nous donne une idée de ce qu'est la formation professionnelle et de ce que sont ces différents types. Nous concluons sur l'importance de ce service dans la protection des ressources humaines et leur intégration dans le monde du travail.

Les efforts considérables déployés par les autorités algériennes dans ce domaine en disent long sur l'importance de ce dernier dans le développement économique et social. En matière d'infrastructures, l'Algérie a récemment déployé des efforts pour réaliser autant d'équipements publics ou privés que possible pour réaliser le développement des infrastructures. Offrir aux jeunes les meilleures opportunités d'intégration. Et créez vos propres investissements

CHAPITRE II

l'impact de la

formation

professionnelle sur

l'entrepreneuriat

Introduction

La Formation et l'Entrepreneuriat, Un Duo Dynamique L'entrepreneuriat, moteur essentiel de la croissance économique et de l'innovation, est étroitement lié à la formation professionnelle. Cette dernière joue un rôle crucial dans la préparation des individus à relever les défis de la création et de la gestion d'entreprise. En effet, la formation professionnelle offre les outils et les compétences nécessaires pour naviguer dans le monde complexe des affaires, tout en favorisant l'agilité et la compétitivité des entreprises. À travers une exploration des programmes de formation entrepreneuriale en Algérie, ce chapitre met en lumière l'impact significatif de l'éducation sur l'intention entrepreneuriale et la propension à entreprendre, soulignant ainsi l'importance de l'enseignement de l'entrepreneuriat pour dynamiser le paysage économique.

Section 1 : Le lien entre la formation professionnelle et l'entrepreneuriat

La relation entre la formation et l'entrepreneuriat est étroite et comporte des nuances selon les différents contextes éducatifs : professionnel, universitaire, privé.

1.1 Formation et création d'entreprise

Comment la formation peut préparer les individus à devenir des entrepreneurs efficaces et à gérer avec succès leur propre entreprise ?

- **Selon la formation professionnelle :**

Le concept de formation existe depuis longtemps mais sous forme d'apprentissage sur le TAS et qui s'est renouvelée au cours des années jusqu'à la fin de 1970 dont la formation marque son émergence au milieu organisationnel.²⁸

²⁸ SEKIOU et all (2001), « gestion des ressources humaines », Bruxelles, éditions debock, p325.

À cet effet, une multiplicité de définitions du concept de formation existe et qui se diffère d'un auteur à un autre à titre d'illustration, nous présentons les définitions suivantes D'après Alain MEIGNANT la formation : « c'est la possibilité de préparer le personnel au changement technologique en lui permettant de s'adapter aux nouvelles conditions de travail, de développer ses connaissances, pour une grande efficacité de l'entreprise de personnel ». ²⁹

➤ Parmi les avantages de la formation professionnelle :

✓ **Une mise à jour de la qualification des collaborateurs**

Dans un contexte économique en perpétuelle évolution, où les progrès technologiques ne cessent de bouleverser l'organisation de l'entreprise et le marché du travail, les formations professionnelles permettent de mettre à jour les qualifications des employés. ³⁰

Parmi les avantages de la formation professionnelle pour l'entreprise, le premier est donc d'assurer en continu la maîtrise des compétences des collaborateurs. Des formations professionnelles bien ciblées permettent ainsi à l'entreprise de disposer de ressources qualifiées en permanence.

✓ **Une montée en compétences des employés**

La formation professionnelle présente comme autre avantage l'amélioration des compétences des collaborateurs. En effet, lorsqu'une entreprise s'engage à fournir une formation professionnelle à ses employés, elle mise sur de nouvelles compétences pour se développer. Ici, l'entreprise a recours à la formation professionnelle dans l'objectif d'atteindre une meilleure performance à différents niveaux.

✓ **Un vecteur d'agilité pour les entreprises**

²⁹ MEIGNANT, A (1997) « manager la formation » Paris, éditions Liaison, p57-58.

³⁰ <https://www.exemple.com/avantages-formation-professionnelle>

Face aux changements imprévus et aux nouvelles tendances qui se dessinent dans son secteur d'activité, l'agilité est devenue un véritable atout pour l'entreprise. Grâce aux formations professionnelles, les ressources humaines deviennent de véritables plus-values pour l'entreprise.

✓ **Une amélioration de l'expérience collaborateur**

Parmi les raisons de faire appel à une formation professionnelle, la valorisation des salariés. La formation professionnelle en entreprise est un signal fort de l'employeur. Une telle initiative est toujours bien perçue par les collaborateurs, car d'une part, elle valorise leurs talents et d'autre part, elle contribue à améliorer leur qualité de vie au travail. Cela se ressent à terme sur la gestion et le management des talents et la réduction du turnover.

La formation professionnelle, si elle présente de nombreux avantages pour l'entreprise, est avant tout une plus-value énorme pour les salariés qui en bénéficient.

1.2 Les objectifs de la formation professionnelle sur la création d'entreprise

L'objectif de la formation professionnelle sur la création d'entreprise est de fournir aux participants les connaissances, les compétences et les outils nécessaires pour démarrer et gérer une entreprise avec succès. Cette formation vise à donner aux futurs entrepreneurs une compréhension approfondie des différentes étapes et des aspects essentiels liés à la création et à la gestion d'une entreprise.³¹

³¹ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/0E98BD07E86E9600C1257D7B004F3D9F_VET-entrepreneurship-Tunisia-Final-FR.pdf

1.2.1 Les objectifs spécifiques de ce type de formation

Comprendre les bases de la création d'entreprise : Cela inclut l'identification d'une idée commerciale viable, la réalisation d'une étude de marché, l'élaboration d'un plan d'affaires solide et la compréhension des différentes formes juridiques d'entreprise.

Acquérir des compétences en gestion d'entreprise : Il s'agit notamment de savoir comment gérer les finances, élaborer des stratégies de marketing efficaces, gérer les ressources humaines et assurer le bon fonctionnement quotidien de l'entreprise.

Apprendre les bases de la comptabilité et de la finance : Les participants doivent être capables de comprendre les principes de base de la comptabilité, de savoir comment établir des budgets, de gérer les flux de trésorerie et d'interpréter les états financiers.

Explorer les aspects juridiques et réglementaires : Cela inclut la connaissance des lois et des réglementations qui régissent la création et le fonctionnement d'une entreprise, y compris les questions fiscales, les obligations légales et les responsabilités.

Développer des compétences en leadership et en prise de décision : Les futurs entrepreneurs doivent être en mesure de prendre des décisions éclairées, de résoudre les problèmes et de motiver les membres de leur équipe.

La formation professionnelle sur la création d'entreprise vise à préparer les individus à surmonter les défis et à saisir les opportunités associées à la création et à la gestion d'une entreprise prospère. Elle fournit les connaissances et les compétences nécessaires pour démarrer et développer une entreprise de manière efficace et durable.

1.3 Les programmes de formation entrepreneuriale

En Algérie, il existe plusieurs programmes de formation professionnelle en entrepreneuriat destinés à soutenir les entrepreneurs et les porteurs de projets. Ces programmes sont souvent proposés par divers organismes gouvernementaux, institutions

Chapitre II : l'impact de la formation professionnelle sur l'entrepreneuriat

éducatives, organisations non gouvernementales (ONG) et associations professionnelles. Voici quelques exemples de programmes de formation professionnelle en entrepreneuriat en Algérie :

- **Chambres de Commerce et d'Industrie** : Les Chambres de Commerce et d'Industrie en Algérie organisent régulièrement des programmes de formation et des ateliers sur l'entrepreneuriat et le développement des compétences professionnelles. Ces programmes sont souvent adaptés aux besoins spécifiques des entrepreneurs locaux et des secteurs d'activité.
- **Universités et Instituts de Formation** : Les universités et les instituts de formation en Algérie proposent également des programmes de formation en entrepreneuriat au sein de leurs départements de gestion et d'économie. Ces programmes offrent une formation théorique et pratique sur la création d'entreprise, la gestion des affaires et l'innovation.
- **Initiatives Privées et ONG** : Certaines initiatives privées et l'ONG proposent également des programmes de formation en entrepreneuriat en Algérie. Ces programmes peuvent être axés sur des domaines spécifiques tels que les startups technologiques, l'entrepreneuriat social ou les industries créatives.

Il est recommandé aux personnes intéressées par ces programmes de se renseigner auprès des organismes concernés pour connaître les modalités d'inscription, les dates de formation et les conditions requises. Il est également possible de trouver des ressources en ligne, des cours et des ateliers sur l'entrepreneuriat proposés par des plateformes éducatives et des organisations internationales.

1.3.1 Niveau d'intervention des programmes de formation :

Les trois niveaux de formations se caractérisent par des contenus et des pratiques pédagogiques différents :³²

- **La sensibilisation à l'entrepreneuriat** : vise à éveiller la curiosité et l'intérêt d'un large public pour la création d'entreprise et l'activité entrepreneuriale, afin de valoriser l'entrepreneur et l'entreprise. Elle prépare les perceptions en vue d'une intégration dans le domaine de l'entrepreneuriat. Ces enseignements de sensibilisation sont généralement ponctuels et utilisent diverses méthodes pédagogiques.
- **La formation spécialisée en entrepreneuriat** : a pour objectif de permettre aux étudiants intéressés par la création d'entreprise ou les domaines connexes d'approfondir leurs connaissances, leurs compétences et leurs projets. Ils acquièrent ainsi un esprit entrepreneurial et découvrent la diversité de ce domaine. Ces formations peuvent être diplômantes ou non diplômantes, bien qu'elles soient moins fréquentes que les enseignements de sensibilisation.
- **L'accompagnement et le soutien des porteurs** : de projets visent à guider les étudiants ayant des projets de création ou de reprise d'entreprise. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des connaissances intellectuelles, mais surtout des compétences et des activités pratiques qui orientent l'individu dans sa démarche entrepreneuriale. Pour accompagner efficacement les porteurs de projets, des cours adaptés à leurs besoins spécifiques sont nécessaires. Cela implique une écoute attentive, des conseils personnalisés, et un engagement de l'accompagnateur dans toutes les étapes, depuis l'élaboration du plan d'affaires jusqu'à la concrétisation du projet.

³² FAYOLLE Alain (2011). « Enseignez, enseignez l'entrepreneuriat, il en restera toujours quelque chose », *Entreprendre & Innover* 2011/3 (n° 11-12), p. 147-158

Section 2 : L'intention entrepreneuriale

2.1 l'intention, phase centrale de processus entrepreneurial

La phase intentionnelle a été identifiée comme un moment fort et une étape clé du processus entrepreneurial. Vu son caractère médiateur entre les variables exogènes et l'acte de création, l'intention occupe une place centrale dans le processus entrepreneurial.³³

Elle représente selon plusieurs auteurs, le meilleur prédicteur de l'acte d'entreprendre.

Dans ce cadre, l'étude d'un comportement futur, à l'image de la création d'une entreprise, est étroitement liée aux intentions qui animent les individus, quant à l'adoption et la concrétisation de ce comportement. Par conséquent, si l'acte de créer une entreprise est inséparable de l'intention relative à sa réalisation ; l'intérêt d'analyser de plus près l'intention entrepreneuriale est désormais, évident et ce travail trouve tout son sens. Ce dernier consiste à analyser l'intention, qui occupe une place centrale dans le processus entrepreneurial, afin d'agir sur les facteurs susceptibles de favoriser ou d'inhiber le potentiel entrepreneurial d'un individu ou d'une population.³⁴ Cette importance de la logique intentionnelle dans l'acheminement et l'aboutissement du processus entrepreneurial, a donné lieu à de multiples contributions visant à enrichir la notion d'intention. Pour Tounes (2006), l'intention est une volonté personnelle, qui dépend des variables contextuelles. Alors estiment que l'intention est plus qu'un désir ou une image. Elle combine buts et moyens. En ce sens, l'intention inclut les facteurs susceptibles d'encourager ou d'inhiber l'atteinte d'un état souhaité.

³³ Ibanescu, M.& Marchand, R. (2017). Un regard sur l'entrepreneuriat féminin. Indice entrepreneurial québécois 2017. Réseau M de la Fondation de l'entrepreneurship, Institut d'entrepreneuriat Banque Nationale HEC Montréal, p(87).

³⁴ Kolvereid, L.& Isaksen, E. (2006). New business start-up and subsequent entry into selfemployment. *Journal of Business Venturing*, 21(6), 866-885.

On met l'accent sur le rôle de l'intention comme médiateur entre la vision et la création d'entreprise. "Entrepreneurial vision "causes" an intention to implement and this in turn "causes" a new venture to be created". L'intention de créer une entreprise est supposée dépendre de trois éléments : « l'attrait perçu de la création d'entreprise ; le degré d'incitation à entreprendre perçu dans l'environnement social ; la confiance qu'à l'individu en sa capacité à mener à bien le processus entrepreneurial. ».

Ces éléments correspondent aux variables préconisées par Ajzen (1991) dans le cadre de la TCP. Cette théorie a été largement mobilisée pour comprendre, prédire et expliquer avec succès, des comportements intentionnels de diverses natures.

Ces éléments rejoignent également les notions de désirabilité perçue et faisabilité perçue, retenues par Shapero et Sokol (1982), pour expliquer le déclenchement de l'évènement entrepreneurial.

2.1.1 Les phases du processus entrepreneurial :

Séquentiellement, ces phases se rapprochent des concepts déployés par la philosophie de l'action, à savoir "plan-intention-choix-décision-action".

Décrivons chacune des étapes du processus de création d'entreprise.

Le "Larousse" définit la propension comme un "penchant, inclination à faire quelque chose". Pour FAYOLLE, la propension entrepreneuriale est "une inclination, un penchant à s'engager dans une démarche entrepreneuriale". Selon LEARNED, elle est une combinaison des caractéristiques psychologiques et d'expériences professionnelles ; cette propension augmente la probabilité de tenter l'aventure entrepreneuriale. Pour notre part, la propension entrepreneuriale signifie la sensibilisation à la création d'entreprise ; cette sensibilisation est influencée par la famille, les proches, la formation et les expériences entrepreneuriales. Les voix de l'entrepreneuriat sont perçues comme un devenir professionnel.

Chapitre II : l'impact de la formation professionnelle sur l'entrepreneuriat

La propension peut se transformer en intention entrepreneuriale. Nous distinguons ces deux concepts par deux aspects majeurs : l'existence d'un projet d'affaire, plus ou moins formalisé, et l'engagement personnel dans le processus de création d'entreprise. Cet engagement prend des formes temporelles, logistiques et/ou financières. Il se matérialise par la recherche des informations pour structurer le projet.

La décision implique que l'intention est confortée. Elle se distingue de cette dernière par deux dimensions essentielles. Premièrement, la formalisation du projet est achevée dans ses dimensions stratégiques, mercatiques et financières.

Il est transformé en opportunité validée par les études financière et marketing du plan d'affaire. Deuxièmement, les ressources humaines, et logistiques sont globalement mobilisées.

L'acte d'entreprendre correspond au démarrage "physique" de l'activité ; ce dernier se manifeste par la réalisation des premiers produits ou services. Certains auteurs considèrent que cet acte correspond à l'existence juridique de l'entreprise. Nous réfutons cette acception car celle-ci peut rester longtemps en "sommeil". Pire encore, elle peut ne jamais honorer des commandes que l'étude de marché aurait révélées.

L'intérêt de l'outil est de faciliter le positionnement des chercheurs dans le champ de l'entrepreneuriat. Cet outil conjugue les stades du processus de création (la dimension processuelle) avec leurs composantes cognitive (les perceptions), conative (les actions sont orientées vers le comportement souhaité) et physique (comportement concrétisé).³⁵

Il n'en demeure pas moins que le processus de création d'entreprise n'est pas séquentiellement disjoint. L'outil demeure simplificateur pour le rendre intelligible. L'intention précède souvent la décision et l'acte de création. Mais les cheminements entrepreneuriaux sont différents, voire singuliers. La création peut naître d'une rencontre

³⁵ KRUEGER N.F, BRAZEAL D.V, (1994), «Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs», *Entrepreneurship Theory and Practice*, p. 91-104.

soudaine, d'une opportunité ou insatisfaction professionnelles... Sans pour certains auteurs amalgamer les concepts de propension et d'intention entrepreneuriale. BEGLEY et alii (1997) utilisent indifféremment "entrepreneurial intention" et "propensity toward startin.

a. Le concept d'intention :

Au sens épistémologique, L'intention vient du verbe latin « intendere » qui signifie « tendre vers ». Elle est la volonté tendue vers un certain but. Le dictionnaire Le Robert définit l'intention comme « le fait de se proposer un certain but ». Elle est caractérisée par la détermination, la résolution et la volonté. Le droit pénal rend compte de cette volonté. L'intention est incluse dans la notion d'infraction qui est le fait générateur de la responsabilité pénale.³⁶

Elle fait référence à un état psychologique et une tension mentale orientée vers l'action par la définition d'un but. La conception mentaliste, quant à elle, définit l'intention comme étant une cause mentale de l'action.

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

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

Ajzen définit l'intention comme « un indicateur de l'intensité de la volonté d'essayer et de l'effort qu'un individu est prêt à consentir pour se comporter d'une certaine

³⁶ Tounés, A. (2006). L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas français. *Revue des Sciences de Gestion*, (219), 57-65. <https://doi.org/10.3917/rsg.219.0057>

façon. C'est un état d'esprit qui oriente les comportements des individus. Dans notre cas, il s'agit de la création d'entreprise. »³⁷

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

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

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

b. les principaux cadres théoriques modélisant l'intention

La plupart des recherches en entrepreneuriat, en se basant sur une conception multidimensionnelle du phénomène entrepreneurial, n'hésitent pas à exploiter simultanément les apports des recherches en entrepreneuriat et les contributions de l'école de psychologie sociale. Ceci est d'autant plus fréquent quand il s'agit de comprendre les phénomènes intentionnels. À cet effet, nous allons présenter quelques modèles d'intention entrepreneuriale.

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

La **théorie de l'action raisonnée** (TAR) est un modèle qui provient de la psychologie sociale. Ce modèle développé par Fishbein et Ajzen (1975) définit les liens

³⁷ Ajzen, I (1991). The theory of planned behavior. *organisational behavior and humain decision processus*.

entre les croyances, les attitudes, les normes, les intentions et les comportements des individus. Selon ce modèle, le comportement d'une personne serait déterminé par son intention comportementale à l'adopter. Cette intention serait quant à elle déterminée par l'attitude de la personne et par ses normes subjectives relatives au comportement en question. Fishbein et Ajzen (1975, p.302) définissent les normes subjectives comme étant la perception de l'individu sur le fait que la plupart des personnes qui sont importantes à ses yeux, sont d'avis qu'il devrait ou ne devrait pas effectuer le comportement en question.³⁸

➤ **Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) :**

La théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991)³⁹ est une extension de la théorie de l'action raisonnée, dans laquelle une variable complémentaire a été ajoutée : Le contrôle comportemental perçu, « the theory of planned behavior differs from the theory of reasoned action in its addition of perceived behavioral control ».

La théorie du comportement planifié confère à l'intention de l'individu la place centrale de la genèse du comportement,

³⁸ FISHBEIN, M.A. et AJZEN, I. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research, Reading, MA, Addison Wesley. DAVIS, F.; BAGOZZI, R.; and WARSHAW, R. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. Management Science, Volume 35, 1989, pp. 982-1003.

³⁹ Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational and Human Decision Processes 50, 179-211.

Selon cette théorie, tout comportement qui nécessite une certaine planification (tel que la création d'une entreprise), peut être prédit par l'intention d'avoir ce comportement. L'intérêt de cette théorie est de proposer un modèle théorique utilisable dans toutes les situations où le comportement est intentionnel puisqu'elle ne repose pas sur les variables externes comme déterminants immédiats du comportement. Selon la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991), l'intention est le résultat de trois déterminants conceptuels.⁴⁰ ¼ L'attitude vis-à-vis du comportement, ¼ La norme sociale perçue et ¼ Le contrôle comportemental perçu. Le comportement est déterminé par l'intention et par le contrôle comportemental perçu.

➤ **Les attitudes associées au comportement :**

Il s'agit de l'évaluation faite par l'individu du comportement souhaité ou envisagé. Elles varient en fonction des résultats et des conséquences anticipées du comportement en question.

➤ **Les normes subjectives :**

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

➤ **Les perceptions de contrôle comportemental :**

Cette variable est la principale nouveauté de la théorie du comportement planifié par rapport au modèle de l'action raisonnée. Selon Ajzen, « pour qu'un individu adopte un comportement ou ait l'intention de le faire, il doit avoir l'impression de contrôler et de maîtriser les aptitudes et les ressources nécessaires pour concrétiser le comportement ».

⁴⁰ Emin, S. (2003). L'intention de créer une entreprise des chercheurs publics : le cas français. Thèse pour le doctorat en sciences de gestion, Université Grenoble 2, 447 pages.

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

Les travaux de A. SHAPERO et L. SOKOL sont les plus anciens certainement ceux qui eurent le plus grand retentissement dans la sphère académique entrepreneuriale. Ces deux auteurs ont élaboré un modèle qui reste la borne de référence dans les recherches en entrepreneuriat. L'objectif de ce modèle est d'expliquer l'émergence de l'évènement entrepreneurial. Il tente de comprendre pourquoi certains individus choisissent la voie entrepreneuriale alors que d'autres se dirigent vers des perspectives de carrières plus traditionnelles comme le salariat. Selon Shapero et Sokol, ces évènements peuvent être de trois types : déplacements positifs (positif Pull), déplacements négatifs (Négative Displacements) ou situations intermédiaires (betweenthings).⁴¹

Les déplacements positifs, également connus sous le nom de "positive pull", peuvent être engendrés par diverses sources telles que l'influence familiale, l'existence d'un marché porteur, la présence de clients ou d'investisseurs potentiels. Ces déplacements sont suscités par des incitations positives qui encouragent la création d'entreprise, telles que l'acquisition d'un héritage ou la découverte d'une opportunité d'affaires.⁴²

Les situations intermédiaires, souvent appelées "betweenthings", désignent les événements qui engendrent des modifications significatives dans le cours de vie d'un individu. Ces situations marquent la transition et la rupture avec une étape de vie particulière de la personne, comme l'obtention d'un diplôme, le départ à la retraite, la sortie de l'armée ou de prison, par exemple.

La perception de la faisabilité se forge à partir de la conviction de disposer du soutien adéquat ainsi que des ressources financières, techniques et humaines nécessaires à

⁴¹ Hernandez, E. M (1999). Le processus entrepreneuriat vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat (éd. 37). PARIS.

⁴² Julien, P.-A (2016). Entreprendre : une introduction à l'entrepreneuriat (éd. 2). Paris, PAYS BAS : DE BOUECK.

la concrétisation réussie d'un projet entrepreneurial. Cette perception dépend aussi de la confiance que l'entrepreneur accorde à ses propres compétences et à sa capacité à accomplir les tâches requises pour le bon déroulement du processus entrepreneurial, comme l'a souligné Hernandez en 1999.⁴³

La perception de la désirabilité consiste à évaluer l'attrait perçu pour la création d'une entreprise. Ce sentiment se construit sur la base du système de valeurs de l'individu, qui guide ses choix et ses aspirations. Ce système de valeurs est influencé par divers éléments tels que les croyances, les principes, les peurs, ainsi que les facteurs culturels et sociaux. De plus, la présence de modèles entrepreneuriaux dans l'environnement proche de l'entrepreneur potentiel joue un rôle significatif dans la construction de cette perception.

En d'autres termes, la perception de la désirabilité reflète l'attrait qu'éprouve une personne envers l'idée de créer une entreprise, et cette inclination est souvent influencée par la présence de figures inspirantes dans son cercle social ou professionnel, comme le souligne Julien en 2016.

2.2 L'impact de la formation entrepreneurial sur l'intention à entreprendre

Donckels soutient que le principal objectif des programmes de formation en entrepreneuriat est d'augmenter la prise de conscience et l'acceptation par les étudiants de l'entrepreneuriat comme une voie de carrière viable.⁴⁴

⁴³ Hernandez, E. M (1999). Le processus entrepreneuriat vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat (éd. 37). PARIS.

⁴⁴ Saleh, L (2011, 01 13). L'intention entrepreneuriale des étudiants : cas du Liban. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Nancy 2, Nancy. Consulté le 08 08, 2020, sur WikiMemoires: <https://wikimemoires.net/2013/01/limpact-de-lenseignement-surlintention-entrepreneuriale/>

Cette sensibilisation vise essentiellement à amener les étudiants à réfléchir sur les valeurs, attitudes et motivations des entrepreneurs, et à susciter en eux le désir d'entreprendre.

Il semble donc logique d'évaluer l'efficacité de ces programmes à travers les changements dans les attitudes, perceptions et intentions des étudiants.

Dans cette optique, l'intention d'entreprendre est vue comme la première étape d'un processus évolutif et progressif pouvant aboutir au comportement entrepreneurial (Fayolle A., Évaluation d'une formation en entrepreneuriat : prédispositions et impact sur l'intention d'entreprendre, 2011).

Moreau et Ravel proposent un modèle en trois phases pour l'émergence de l'intention entrepreneuriale et ses fluctuations : la reconnaissance du métier d'entrepreneur, associé aux aspects plaisants et aux avantages des tâches entrepreneuriales, ainsi qu'une alimentation constante de cette intention entrepreneuriale.

L'enseignement de l'entrepreneuriat est crucial pour les deux premières phases de l'émergence et du développement de l'intention : il permet à l'étudiant de découvrir la possibilité d'entreprendre, de comprendre ce qu'implique l'acte d'entreprendre et d'apprendre les tâches essentielles de la démarche entrepreneuriale.

Selon Fayolle et ses collègues, un programme d'enseignement en entrepreneuriat, même axé principalement sur la sensibilisation des étudiants à l'entrepreneuriat, devrait avoir un impact positif à court terme sur leur intention d'entreprendre.

Fayolle a proposé que la théorie du comportement planifié soit une ressource précieuse pour évaluer les programmes et formations en entrepreneuriat, compte tenu de la diversité et de la complexité des problèmes rencontrés lors de ces évaluations. Il a développé un outil de mesure dynamique basé sur cette théorie pour évaluer les programmes d'enseignement en entrepreneuriat.

Chapitre II : l'impact de la formation professionnelle sur l'entrepreneuriat

Ce cadre d'évaluation est un modèle générique qui relie des variables indépendantes liées à l'éducation, à la formation et à l'environnement aux variables dépendantes telles que les attitudes et l'intention d'agir.

Kolvereid a souligné que les intentions entrepreneuriales sont influencées par des facteurs évolutifs. Il a mentionné que les cours d'entrepreneuriat et les programmes de formation sur la gestion des PME ou sur les réseaux, en visant à modifier les valeurs, attitudes et normes sociales, peuvent avoir un impact positif.

De même, Noel a examiné l'effet de la formation en entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale et l'efficacité personnelle perçue, constatant une intention plus forte chez les diplômés en entrepreneuriat.

D'autres chercheurs comme Hansemark, Ehrlich et al. Ont noté l'impact positif de l'enseignement en entrepreneuriat sur les caractéristiques psychologiques et la probabilité d'agir avec un esprit entrepreneurial à l'avenir. Cependant, les méthodes d'enseignement et les contenus des programmes n'ont pas été le principal sujet d'intérêt. Des études ont montré que les stages et l'apprentissage sont plus efficaces pour préparer les étudiants à une carrière entrepreneuriale.

Dans l'ensemble, l'enseignement et la formation en entrepreneuriat semblent avoir un impact significatif sur l'intention entrepreneuriale. En d'autres termes, il y a des différences marquées entre les étudiants ayant suivi des cours ou des séances de sensibilisation en entrepreneuriat et ceux qui ne l'ont pas fait.

Ces formations influent sur la perception de la faisabilité et de la désirabilité d'entreprendre, des facteurs clés pour l'intention entrepreneuriale.

Conclusion :

La formation professionnelle joue un rôle crucial dans le développement de l'entrepreneuriat. Elle prépare les individus à devenir des entrepreneurs efficaces, en leur

Chapitre II : l'impact de la formation professionnelle sur l'entrepreneuriat

fournissant les connaissances et compétences nécessaires pour démarrer et gérer avec succès leur propre entreprise. Les programmes de formation en entrepreneuriat en Algérie, offerts par divers organismes, contribuent à renforcer les capacités entrepreneuriales et à promouvoir l'innovation et la croissance économique.

En conclusion, l'investissement dans la formation professionnelle est essentiel pour stimuler l'esprit d'entreprise et soutenir la création d'entreprises. Cela permet non seulement d'améliorer les compétences des individus, mais aussi de renforcer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'agilité face aux changements du marché. Ainsi, la formation professionnelle est un vecteur clé pour l'épanouissement économique et le progrès social en Algérie.

Chapitre III

Le secteur de la

formation

professionnelle de

Bejaia

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Introduction :

Dans ce dernier chapitre, nous allons présenter la zone d'étude et les enquêtes de terrain que nous avons mené auprès des centres de formation professionnelle des communes de Bejaïa, Kherrata et Souk El Tenine.

En premier lieu nous présenterons le terrain de notre recherche, avec la présentation notamment des points suivants : En second lieu, nous exposerons la démarche méthodologique avec laquelle nous avons travaillé pour la réalisation de l'enquête et nous discutons respectivement : du champ couvert par l'étude ainsi que les objectifs attendus de l'enquête de terrain, de l'échantillonnage, du contenu du questionnaire, du déroulement de l'enquête et les conditions de sa réalisation et enfin de la méthode utilisée pour l'analyse et le traitement des données recueillies.

Section 1 : L'état des lieux de la commune de Bejaia, Kherrata et Souk el tenine.

1. Présentation des trois communes

Dans cette partie, nous allons présenter les trois communes suivantes : Bejaia ville, Kherrata et Souk El tenine

1.1 Présentation de la commune de Bejaia

1.1.1 Situation géographique

La commune de Bejaia est le chef-lieu de wilaya. Elle est limitée :

- Au nord et à l'Est par la mer méditerranée.
- Au sud Est par la commune de tala hamza et Boukhlifa.
- Au sud par la commune oued-Ghir.
- A l'ouest et au sud-ouest par la commune de toudja.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

La commune de Bejaia s'étend sur une superficie de 120,22 km², la ville occupe le versant méridional et le pied du mont gouraya, les différents quartiers s'étagent en gradins sur le flanc de la montagne et s'étalent dans la plaine.

1.1.2 Situation démographique

Tableau 03 : Estimation de la population par sexe et calcul de la densité au 31/12/2022

Communes	Population au 31/12/2022	Sexe		Superficies des Communes (Km ²)	Densité de la population
		Masculin	Féminin		
Bejaia	195 447	99 307	96 140	120,22	1 626
Total	195 447	99 307	96 140	120,22	1626

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

Le tableau montre une population totale de **195 447** habitants à Bejaia au **31/12/2022**, avec une légère prédominance masculine. La densité de population est de **1 626** habitants par **km²**, indiquant une ville relativement dense.

Tableau 04 : Estimation de la population par dispersion au 31/12/2022

Commune	Population			
	Agglomération Chef-lieu	Agglomération secondaire	Zones Eparses	Total
Bejaia ville	193 412	514	1 521	195 447
%	98,96	0,26	0,78	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Ce tableau révèle que la grande majorité de la population de Bejaia ville (**98,96%**) réside dans l'agglomération principale, avec seulement **0,78%** dans des zones éparses, soulignant une concentration urbaine élevée.

Tableau 05 : Répartition de la population de Bejaia ville selon le sexe

Années	2019	2020	2021	2022
Sexe				
Masculin	97 523	98 610	98 712	99 307
Féminin	94 413	94 497	95 565	96 140
Total	191 936	193 107	194 277	195 447

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

La répartition de la population entre les sexes est assez équilibrée au fil des années, avec une légère augmentation de la population masculine en 2022.

Tableau 06 : Répartition de la population par tranche d'âge et par commune :

Groupe d'âges	Nombre	%
Population de 16 à 24 ans	36 759	18,81
Population de 25 à 50 ans	80 068	40,97
Population de 51 à 60 ans	16 281	8,33
Population de plus de 61ans	16 289	8,33
Total	195 447	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

La population est jeune, avec 40,97% des habitants âgés de 25 à 50 ans et 18,81% de 16 à 24 ans. Cela pourrait indiquer un potentiel de main-d'œuvre importante pour le développement économique et entrepreneurial.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 07 : Évolution de la population résidente de la commune de Bejaia ville

Commune	Population fin 2019	Population fin 2020	Population fin 2021	Population fin 2022
Bejaia ville	191 936	193 107	194 277	195 447

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

L'évolution de la population montre une croissance constante de la commune de Bejaia ville, passant de 191 936 en 2019 à 195 447 en 2022, ce qui peut refléter une attractivité croissante de la ville.

1.2 Présentation de la commune de kherrata

1.2.1 Situation géographique

La commune de Kherrata est située au sud-est de la wilaya de Bejaia, sur la route nationale N° 09 reliant Bejaia à Sétif. Elle est distante de 60 kilomètres du chef-lieu et de 25 kilomètres de la mer méditerranée. Elle est limitée par :

- Au nord par les communes de Taskriout, Ait-Smail et Darguina.
- À l'ouest par la commune de Draa-El-Gaid.
- À l'est par la commune d'Oued-El Bard.
- Au sud par la commune de Tizi-Nbechar

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

1.2.2 Situation démographique

Tableau 08 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2022

Communes	Population au 31/12/2022	Sexe		Superficies des Communes (Km2)	Densité de la population
		Masculin	Féminin		
Kherrata	38 514	19 721	18 793	97,69	394
Total	38 514	19 721	18 793	97,69	394

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

D'après le tableau précédent, représentant les statistiques démographiques arrêtées à fin 2022 la commune de Kherrata présente une population de 38 514 habitants, dont (19 721) hommes et (18 793) femmes.

Avec une Superficie de 97,69 kilomètre carré, et une densité de population de 394 habitants par kilomètre carré.

Tableau 09 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2022

Commune	Population			
	Agglomération Chef-lieu	Agglomération secondaire	Zones Eparses	Total
Total	25 977	4 220	8 317	38 514
%	67,44	10,96	21,60	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

D'après le tableau fourni, la population totale de la commune s'élève à 38514 habitants. On observe qu'ils sont répartis comme suivants : une concentration notable dans

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

l'agglomération chef-lieu, qui regroupe 67,44% de la population, Les zones éparses quant à elles, comptabilisent 21,60% de la population L'**agglomération secondaire** demeure la zone la moins peuplée avec **10,96%**.

Tableau 10 : Répartition de la population de Kherrata selon le sexe

Années \ Sexe	2019	2020	2021	2022
Masculin	19 367	19 485	19 603	19 721
Féminin	18 454	18 567	18 679	18 793
Total	37 821	38 052	38 282	38 514

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

On observe qu'il y a une légère augmentation du nombre d'individus dans chaque catégorie entre 2019 et 2022.

Le nombre total d'individus est légèrement supérieur chez les hommes que chez les femmes pour chaque année.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 11 : Répartition de la population par tranche d'âge au 31/12/2022 :

Groupe d'âges	Nombre	%
Population de 16 à 24 ans	8 991	23,34
Population de 25 à 50 ans	14 295	37,12
Population de 51 à 60 ans	2 485	6,45
Population de plus de 61ans	2 284	5,93
Total	38 514	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

Le groupe d'âge le plus important est celui des 25 à 50 ans, soit un effectif de 14 295, qui représente 37,12% de la population totale. Autrement dit, c'est la catégorie considérée légalement en âge de travailler.

Tableau 12 : Évolution de la population résidente de la commune de Kherrata

Commune	Population fin 2019	Population fin 2020	Population fin 2021	Population fin 2022
Kherrata	37 821	38 052	38 282	38 514

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

Sur la période de 2019 à 2022, la population a augmenté de 693 habitants, soit une hausse d'environ 1,83%. Le rythme d'augmentation annuel moyen est d'environ 173 habitants par an

1.3 Présentation de la commune de Souk el tenine

1.3.1 Situation géographique

La ville de Souk El Tenine est située à 35 km à l'est de la ville de Béjaïa, 60 km à l'ouest de Jijel et 75 km au nord-ouest de Sétif. Elle est limitée par :

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

- Au nord par la mer méditerranée.
- À l'ouest par Aokas.
- À l'est par Melbou.
- Au sud par Taskriout, Darguina.

1.3.2 Situation démographique

Tableau 13 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2022

Communes	Population au 31/12/2022	Sexe		Superficies des Communes (Km2)	Densité de la population
		Masculin	Féminin		
Souk el tenine	15 423	7 979	7 444	26,28	587
Total	15 423	7 979	7 444	26,28	587

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

D'après le tableau précédent, représentant les statistiques démographiques arrêtées à fin 2022 la commune de Souk el tenine présente une population de 15 423 habitants, dont (7 979) hommes et (7 444) femmes.

Avec une Superficie de 26,28 kilomètre carré, et une densité de population de 587 habitants par kilomètre carré.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 14 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2022

Commune	Population			
	Agglomération Chef-lieu	Agglomération secondaire	Zones Eparse	Total
Total	6 816	4 594	4 013	15 423
%	44,19	29,79	26,02	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

D'après le tableau fourni, la population totale de la commune s'élève à 15 423 habitants. On observe qu'ils sont répartis comme suivants : une concentration notable dans l'agglomération chef-lieu, qui regroupe 44,19% de la population, l'agglomération secondaire quant à elles, comptabilisent 29,79% de la population, les zones éparses demeure la zone la moins peuplée avec un taux de 26,02%.

Tableau 15 : Répartition de la population de souk el tenine selon le sexe :

Années	2019	2020	2021	2022
Sexes				
Masculin	7 835	7 883	7 931	7 979
Féminin	7 310	7 355	7 400	7 444
Total	15 145	15 238	15 331	15 423

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

On observe qu'il y a une légère augmentation du nombre d'individus dans chaque catégorie entre 2019 et 2022.

Le nombre total d'individus est légèrement supérieur chez les hommes que chez les femmes pour chaque année.

Tableau 16 : Répartition de la population par tranche d'âge au 31/12/2022 :

Groupe d'âges	Nombre	%
Population de 16 à 24 ans	2 971	19,26
Population de 25 à 50 ans	6 253	40,54
Population de 51 à 60 ans	1 061	6,88
Population de plus de 61ans	1 073	6,96
Total	15 423	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

Le groupe d'âge le plus important est celui des 25 à 50 ans, soit un effectif de 6 253, qui représente 40,54% de la population totale. Autrement dit, c'est la catégorie considérée légalement en âge de travailler.

Tableau 17 : Évolution de la population résidente de la commune de Souk el tenine :

Commune	Population fin 2019	Population fin 2020	Population fin 2021	Population fin 2022
Souk el tenine	15 145	15 238	15 331	15 423

Source : DPSB, wilaya de Bejaia

La population a augmenté de manière progressive, passant de 15 145 habitants fin 2019 à 15 423 habitants fin 2022.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

2. Analyse des statistiques des CFPA

Dans cette partie nous allons résumer les informations fournies par les différents CFPA.

2.1 CFPA Bejaia ville

2.1.1 Répartition selon le sexe

Tableau 18 : Répartition des stagiaires selon le sexe sortants en session 2024

Sexe	Masculin	%	Féminin	%	Total
Nombre des stagiaires	277	45,26	335	54,74	612
Total	277	45,26	335	54,74	612

Source : CFPA Bejaia ville

On voit sur ce tableau que l'effectif total de stagiaires sortants en session 2024 est de 612 stagiaires, le genre masculin est de 277(45,26%) sortants ; et 335 (54,74%) de genre féminin.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

2.1.2 Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation

Tableau 19 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation sessions 2024

Mode de formation	Nombre de stagiaires	%
Résidentiel	16	2,66
Apprentissage	441	73,25
Cours du soir	85	14,12
Femme au foyer	60	9,97
Total	602	100

Source : CFPA Bejaia ville

L'apprentissage est le mode de formation le plus choisi par les stagiaires (73,25%), suivi des formations de cours du soir (14,12%), puis des formations femme au foyer (9,97%) et enfin résidentielles (2,66%).

2.1.3 Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2024 :

Tableau 20 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode résidentiel.

Spécialités	Formation résidentielle	
	Nombre	%
Exploitant en informatique	9	56,25
Comptabilité	7	43,75
Total	16	100

Source : CFPA de Bejaia

Le tableau présente deux spécialités principales pour la formation résidentielle :

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Un taux de **56,25%** représente les stagiaires dont la spécialité est exploitation en informatique et **43,75%** est le taux qui représente ceux qui sont en domaine de la comptabilité.

Tableau 21 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode apprentissage

Spécialités	Formation par apprentissage	
	Nombre	%
-Installation sanitaire	62	14,06
-Tôlerie, Carrosserie automobile	20	4,55
-Peinture lettres et décoration	22	4,23
-Menuiserie bâtiment	4	0,91
-Maçonnerie	4	0,91
-Installation sanitaires et gaz	48	10,88
-Chauffage central	2	0,45
-Peinture vitrerie	4	0,91
-Tôlerie carrosserie peinture automobile	8	1,81
-Soudage	22	4,99
-Menuiserie aluminium et PVC	43	9,75
-Menuiserie métallique	9	2,04
-Tournage	2	0,45
-Electricité automobile	16	3,63
-Electricité bâtiment	18	4,08
-Réparation des téléphones fixes et mobiles	5	1,13
-Conduite et entretien engins de chantier	7	1,58

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

-Mécanique réparation des cycles et motocycles	16	3,63
-Mécanique réparation des engins de chantier	5	1,13
-Plâtrerie plaquiste	13	2,95
-installation et entretien des appareil de froid et climatisation	29	6,58
-Réparation des appareils électroménagers	9	2,04
-Installation et réparation des équipements de télécommunications	2	0,45
-Mécanique réparation des véhicules légers	41	9,3
-Topographie	4	0,91
-Dessin d'étude option ; Architecture	2	0,45
-Electronique automobile	7	1,59
-Froid industriel et climatisation	6	1,36
-Electronique industrielle	6	1,36
-Installation réseau télécoms	5	1,13
Total	441	100

Source : CFPA de Bejaia

la spécialité la plus populaire en mode apprentissage est l'installation sanitaire avec **14,06%** des stagiaires, puis l'installation sanitaire et gaz **10,88%** et puis la menuiserie aluminium et PVC **9,75%**. Les autres spécialités ont des taux faibles ou quasi inexistants.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 22 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode cours du soir

Spécialité	Formation en mode cours de soir	
	Nombre	%
Coupe mise en plis branching	35	41,18
Réalisation plat traditionnel	50	58,82
Total	85	100

Source : CFPA de Bejaia

Le tableau présent deux spécialités principales pour la formation en mode cours du soir : Coupe mise en plis branching avec un taux de **41,18%** et Réalisation plat traditionnel avec un taux **58,82%**.

Tableau 23 : Répartition des stagiaires sortants selon le mode femme au foyer

Spécialité	Formation en mode femme au foyer	
	Nombre	%
Couture	60	100
Total	60	100

Source : CFPA de Bejaia

Le mode femme au foyer dispense une seule spécialité, tel que rapporté par ce tableau, c'est la couture. Les stagiaires de cette spécialité sont **60** femmes.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

2.2 CFPA de Kherrata

2.2.1 Répartition selon le sexe

Tableau 24 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe

Sexe	Masculin	%	Féminin	%	Total
Nombre					
Nombre des stagiaires	83	70,34	35	29,66	118
Total	83	70,34	35	29,66	118

Source : CFPA Kherrata

Le tableau montre une répartition inégale entre les stagiaires masculins (**70,34%**) et féminins (**29,66%**), avec une prédominance masculine dans les formations.

2.2.2 Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation

Tableau 25 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation

Type de formation	Nombre des stagiaires	%
Résidentielle	89	75,42
Passerelle	09	7,63
Cours du soir	11	9,32
Femmes au foyer	09	7,63
Total	118	100

Source : CFPA Kherrata

La majorité des stagiaires suivent une formation résidentielle (**75,42%**) indiquant une préférence ou une nécessité pour ce type de formation par rapport aux autres options disponibles.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

2.2.3 Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2024

Tableau 26 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode résidentiel :

Spécialités	Formation résidentiel	
	Nombre	%
-Carrelage, faïence, mosaïque	08	8,99
-Peinture vitrerie	20	22,47
-Electricité bâtiment	11	12,36
-Mécanique répartition véhicules légers	21	23,60
-Installation et maintenance des panneaux solaires photovoltaïques	07	7,87
-suivi de réalisation bâtiment	04	4,49
-éducation des jeunes enfants	18	20,22
Total	89	100

Source : CFPA Kherrata

Les domaines de la mécanique (**23,60%**) et de la peinture vitrerie sont les plus populaires, ce qui peut refléter les besoins du marché local ou l'intérêt des stagiaires.

Tableau 27 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode passerelle :

Spécialités	Formation passerelle	
	Nombre	%
Informatique : bases de données	09	100
Total	09	100

Source : CFPA Kherrata

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

La spécialité offerte en mode passerelle est **Informatique : bases de données**, avec **9** stagiaires ayant suivi cette formation, ce qui représente **100%** des stagiaires en mode passerelle.

Tableau 28 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode cours du soir :

Spécialités	Formation cours du soir	
	Nombre	%
Installation à l'informatique	11	100
Total	11	100

Source : CFPA Kherrata

La spécialité offerte en mode cours du soir est **Installation à l'informatique**, avec **11** stagiaires ayant suivi cette formation, ce qui représente **100%** des stagiaires en mode cours du soir.

Tableau 29 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode femme au foyer :

Spécialités	Formation femme au foyer	
	Nombre	%
Couture	09	100
Total	09	100

Source : CFPA Kherrata

Le tableau montre que toutes les stagiaires femmes au foyer ont été formées en couture avec un nombre de **9** stagiaires, cela représente **7,63%** du total des stagiaires sortants.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

2.3 CFPA de souk el tenine

2.3.1 Répartition selon le sexe

Tableau 30 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe

Sexe	Masculin	%	Féminin	%	Total
Nombre					
Nombre des stagiaires	58	59,79	39	40,21	97
Total	58	59,79	39	40,21	100

Source : CFPA souk el tenine

Les stagiaires sortants sont presque équitablement répartis entre les sexes, avec une légère prédominance masculine (59,79 % contre 40,21 % pour les femmes).

2.3.2 Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation

Tableau 31 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation

Type de formation	Nombre des stagiaires	%
Résidentielle	60	61,85
Apprentissage	18	18,56
Passerelle	10	10,31
Femme au foyer	09	9,28
Total	97	100

Source : CFPA souk el tenine

La formation résidentielle est la plus populaire (61,85 %), suivie par l'apprentissage (18,56 %), ce qui suggère une préférence pour les formations traditionnelles.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

2.3.3 Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2024

Tableau 32 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode résidentiel

Spécialités	Formation résidentiel	
	Nombre	%
-cuisine	02	3,33
-pâtisserie	05	8,33
-boulangerie	01	1,67
-boucherie	03	05
-cuisine traditionnelle	04	6,67
-installation sanitaire et gaz	14	23,33
-menuiserie pvc	05	8,33
- coiffure homme	26	43,33
Total	60	100

Source : CFPA souk el tenine

La coiffure pour hommes (**43,33 %**) et l'installation sanitaire et gaz (**23,33 %**) sont les spécialités les plus choisies, indiquant un intérêt marqué pour ces domaines.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 33 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode apprentissage :

Spécialités	Formation apprentissage	
	Nombre	%
-mécanique	05	27,77
-installation sanitaire	09	50
-platerie plaquiste	02	11,11
-comptabilité	01	5,56
-gestion des stocks	01	5,56
Total	18	100

Source : CFPA souk el tenine

La formation en installation sanitaire domine clairement ce mode, représentant **50%** des stagiaires. Cela pourrait refléter une stratégie ciblée du CFPA pour répondre à un besoin spécifique du marché local.

Tableau 34 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode passerelle :

Spécialités	Formation passerelle	
	Nombre	%
Secrétariat direction	10	100
Total	10	100

Source : CFPA souk el tenine

Le tableau montre que tous les stagiaires sortants (**100%**) de la formation passerelle se sont spécialisés en Secrétariat direction.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 35 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode femme au foyer :

Spécialités	Formation femme au foyer	
	Nombre	%
Coiffure dames	09	100
Total	09	100

Source : CFPA souk el tenine

La spécialité unique de coiffure pour dames suggère une approche spécialisée pour soutenir l'entrepreneuriat féminin, potentiellement en réponse à une demande de marché.

Section 2 : Enquête de terrain et interprétation des résultats

2.1 Méthodologie de travail

Notre étude porte sur les stagiaires du CFPA en fin de formation, session sortante en 2024 au niveau de la ville de Bejaïa et au niveau des souk el Tenine et de Kherrata. La collecte d'informations se fait par la diffusion de questionnaires contenant un certain nombre d'éléments pertinents à la formation professionnelle et à la création d'entreprise.

2.2 Échantillonnage

Un échantillon est une extraction de la population, qui présente des caractéristiques, définies par l'enquête, similaires à la population de référence, et à partir duquel il sera possible d'établir certaines généralisations. Autrement dit, une fois la population définie, il convient de déterminer sur quels critères devra être constitué l'échantillon censé la représenter, ou du moins sur quels critères allons-nous nous assurer de sa représentativité. Cependant, pour des raisons de coûts et de délais, il est pratiquement impossible d'étudier la totalité des individus d'une population.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 36 : Répartition de la population mère de notre échantillon.

Commune	Nombre de questionnaires distribués	Nombre de questionnaires récupérés
Bejaia ville	40	40
Souk el tenine	30	30
Kherrata	30	30
Total	100	100

Source : Établie par nos mêmes

Nous avons sélectionné 100 stagiaires comme échantillon. On a distribué 100 questionnaires dans trois CFPA (Bejaia Ville, Kherrata et Souk El Tenine). Le CFPA de la ville de Bejaia représente une grande partie de 40 questionnaires, les 60 questionnaires restants ont été distribués à Kherrata et Souk Tenine, 30 questionnaires pour chaque centre

2.3 L'objectif de l'enquête de terrain

Dans une enquête de terrain, l'objectif principal est de collecter des données empiriques et des informations directement sur le terrain dans le cadre d'une étude spécifique. Cela permet de répondre à des questions de recherche, de tester des hypothèses et d'obtenir des informations précises.

Les données économiques et statistiques disponibles sur la formation professionnelle ne sont pas généralement satisfaisantes, elles peuvent apporter des précisions ou des éclaircissements sur certains aspects mais ne fournissent pas de renseignements qui sont à la hauteur de la demande de savoir.

Dans ce sens, et n'ayant pas d'autres sources d'informations pour consolider notre travail théorique, nous avons donc opté pour une démarche de prospection. Celle-ci va nous permettre de collecter des informations nécessaires pour clarifier certains aspects

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

relatifs à la dimension locale de l'impact de la formation professionnelle sur la création d'entreprise de la wilaya de Bejaïa.

2.4 Enquête par questionnaire

A des fins d'enquête, un questionnaire a été élaboré et administré à un échantillon de stagiaires sortants du CFPA à la fin de la formation. Cet outil de collecte d'informations le plus adapté pour atteindre nos objectifs déclarés car il nous permet de : collecter des informations dans des conditions optimales ; fournir des données de base sans statistiques ; Opinion ; découvrir ce que les gens pensent ou peuvent penser sur un sujet de discussion ; Le questionnaire consistait en une série de questions organisées autour de thèmes dont le contenu permettrait d'atteindre les objectifs de la recherche. Il contient des questions fermées ou à choix multiples et des questions ouvertes qui permettent aux répondants de répondre librement et est utilisé pour collecter des données quantitatives et qualitatives.

2.5 Déroulement de l'enquête

L'enquête a été réalisée au niveau de trois communes dans la wilaya de Bejaia, à savoir : Bejaïa, Kherrata et Souk El Tenine. L'enquête a été lancée le mois d'Avril 2024 nous avons réalisé la remise des questionnaires par nous même pour tous les stagiaires.

Le tableau suivant représente la répartition spatiale de la population enquêtée au niveau de la wilaya de Bejaia.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

2.5.1 Environnement des stagiaires

Cette partie se penche sur l'environnement des stagiaires dans les centres de formation professionnelle de Bejaïa, Kherrata et Souk El Tenine, en se concentrant sur des paramètres tels que l'âge, le sexe, la localisation géographique et les choix éducatifs. Cette étude permet de mieux appréhender les dynamiques démographiques et les préférences qui influent sur l'expérience de formation des stagiaires et leur préparation pour l'entrepreneuriat et l'accès à l'emploi dans la région.

Tableau 37 : Répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge.

Age	Bejaïa ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
15 à 25 ans	34	85	28	93,33	21	70
26 à 30 ans	04	10	00	00	03	10
31 à 35 ans	01	2,5	02	6,67	03	10
36 à 40 ans	00	00	00	00	03	10
40 ans et plus	01	2,5	00	00	00	00
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk tenine 2024

À partir des données du tableau ci-dessous, qui rapporte la répartition des membres cadets par âge, on observe que les jeunes sont fortement représentés, avec un effectif de **34** stagiaires (**85%**) au niveau du CFPA de Bejaia ville, **28** stagiaires (**93,33%**) à Kherrata, et **70%** à Souk el tenine étant âgés de **15 à 25 ans**. Cela indique que la majorité des stagiaires dans ces centres de formation professionnelle sont des jeunes adultes.

Les tranches d'âge **26 à 30 ans** et **31 à 35 ans** sont peu représentées et les stagiaires âgés de 36 ans et plus sont très limités (inexistants) dans les centres étudiés, ce qui peut indiquer que les programmes de formation s'adressent principalement à des personnes novices en formation. Professionnelle.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 38: Répartition des stagiaires de la formation professionnelle selon le sexe.

Sexe	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Masculin	35	87,5	18	60	17	56,67
Féminin	05	12,5	12	40	13	43,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Ce tableau met en évidence la répartition des stagiaires selon le sexe dans trois communes différentes. Les chiffres montrent clairement une prédominance masculine dans tous les cas. Dans la commune de Bejaia, les garçons représentent **87,5%** des stagiaires, alors que les filles ne représentent que **12,5%**. À Kherrata, les garçons représentent **60%** et les filles **40%**, et à Souk el Tenine, les garçons représentent **56,67%** et les filles **43,33%**. Cette situation peut être expliquée par différents facteurs tels que des inégalités d'accès à l'éducation entre les garçons et les filles, des contraintes familiales qui peuvent limiter la disponibilité des femmes pour suivre une formation professionnelle, ou encore le manque de modèles féminins dans certains domaines professionnels.

Tableau 39: Répartition selon le lieu de résidence

Lieu de résidence	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Chef-lieu	28	70	14	46,67	16	53,33
Autres	12	30	16	53,33	14	46,67
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

La majorité des stagiaires résident dans le chef-lieu ce qui facilite la poursuite des études Bejaïa ville : **70%**, Kherrata : **46,67%**, Souk El Tenine : **53,33%**.

Une proportion remarquable de la population réside dans d'autres localités. Elle est comme suite **30%** des stagiaires du CFPA de Bejaia, **53,33%** de Kherrata et **46,67%** des stagiaires de Souk el tenine sont des extras communaux.

Tableau 40 : répartition selon le choix d'établissement.

Choix d'établissement	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Plus proche	10	25	02	6,67	04	13,33
Diplôme	16	40	21	70	19	63,33
Autres	14	35	07	23,33	07	23,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

On observe que la majorité des stagiaires à Bejaia ville (**40%**), Kherrata (**70%**) et Souk el tenine (**63,33%**) ont choisi de s'inscrire dans des établissements de formation professionnelle en raison de leur diplôme. Cela suggère que ces individus considèrent la formation comme un moyen d'améliorer leurs compétences et qualifications professionnelles.

Un nombre significatif de stagiaires (**25%** à Bejaia ville, **6,67%** à Kherrata et **13,33%** à Souk el tenine) ont opté pour des établissements proches de leur lieu de résidence. Cela peut être dû à des considérations pratiques telles que la commodité des déplacements.

Environ **35%** des stagiaires à Bejaia ville, **23,33%** à Kherrata et **23,33%** à Souk el tenine ont choisi la formation professionnelle pour des raisons autres que le diplôme ou la proximité. Comme des intérêts personnels, des opportunités de carrière spécifiques ou

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

des recommandations de conseillers d'orientation ou d'anciens élèves. Ces facteurs peuvent avoir une influence sur le choix des stagiaires en matière de formation professionnelle.

2.5.2 Qualité de la formation professionnelle

La formation professionnelle joue un rôle crucial fournissant aux individus les compétences et les connaissances dont ils ont besoin. Pour faire face à l'évolution du monde du travail.

Sa qualité est cruciale pour garantir l'efficacité des programmes de formation et leur impact positif sur les apprenants et les organisations.

Tableau 41 : Répartition selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
(-4) AM	03	7,5	03	10	01	3,33
4 et plus	37	92,5	27	90	29	96,67
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Le niveau d'instruction est globalement élevé dans les trois villes, avec une forte proportion d'habitants ayant un **niveau 4 et plus** : Bejaïa ville : **92,5%**, Kherrata : **90%**, Souk El Tenine : **96,67%**.

La proportion d'habitants ayant un niveau d'instruction inférieur à 4 est faible : Bejaïa ville : **7,5%**, Kherrata : **10%**, Souk El Tenine : **3,33%**.

La ville de Bejaia présente la plus faible proportion d'habitants ayant moins de 4 ans d'études, tandis que Souk El Tenine présente la plus élevée.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 42 : Répartition selon le type de formation reçue.

Type de formation	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Résidentielle	08	20	30	100	24	80
Apprentissage	32	80	00	00	03	10
Qualifiante	00	00	00	00	00	00
Passerelle	00	00	00	00	03	10
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Selon la répartition par type de formation reçue dans le tableau ci-dessous, il est important de noter que dans la commune de Bejaia ville, seulement **20%** des stagiaires ont reçu une formation résidentielle, tandis qu'à Kherrata, tous les stagiaires (**100%**) ont suivi ce type de formation. Souk El Tenine affiche également un taux élevé avec **80%**. La formation par apprentissage est majoritairement suivie à Bejaia ville avec **80%** des stagiaires, alors qu'il est inexistant à Kherrata et très peu représenté à Souk El Tenine (**10%**). À Bejaïa et Kherrata, aucune formation passerelle n'a été enregistrée. Les formations passerelles sont souvent utilisées pour faciliter la transition entre différents niveaux d'éducation. À Souk el Tenine, **10 %** des formations sont de type passerelle, ce qui peut être un signe positif pour les apprenants cherchant à changer de domaine d'études.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 43: Répartition selon la spécialité de formation à Bejaia ville et Kherrata et Souk el tenine

Spécialité de formation	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Exploitation en informatique	07	17,5	00	00	00	00
Froid et climatisation	07	17,5	00	00	05	16,67
Electronique industrielle	05	12,5	00	00	00	00
Electronique automobile	02	05	00	00	00	00
Mécanicien	19	47,5	02	6,67	00	00
Electricité bâtiment	00	00	05	16,67	00	00
Peinture	00	00	03	10	00	00
Installation sanitaire gaz	00	00	02	6,67	05	16,67
IMPS	00	00	06	20	00	00
Educatrice des jeunes enfants	00	00	12	40	00	00
GRH	00	00	00	00	04	13,33
Secrétariat et bureautique	00	00	00	00	06	20
Comptabilité et gestion	00	00	00	00	02	6,67
Information basse de donnés	00	00	00	00	08	26,67
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

La répartition des spécialités de formation est variée dans les trois villes, avec des dominantes différentes :

On observe pour Bejaïa ville : Mécanicien (**47,5%**), Exploitation en informatique (**17,5%**), Froid et climatisation (**17,5%**) Pour Kherrata : IMPS (**20%**), Electricité bâtiment (**16,67%**), Froid et climatisation (**16,67%**) Et pour Souk El Tenine : Educatrice des jeunes

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

enfants (**40%**), Installation sanitaire gaz (**16,67%**), Information basse de donnés (**26,67%**) Certaines spécialités semblent plus présentes dans une ville que dans les autres :

Mécanicien est particulièrement dominant à Bejaïa ville (**47,5%**) IMPS est plus fréquent à Kherrata (**20%**) Educatrice des jeunes enfants est la spécialité la plus représentée à Souk El Tenine (**40%**) Il est à noter que certaines spécialités ne sont pas présentes dans toutes les villes :

- Electronique industrielle, Electronique automobile, Electricité bâtiment, Peinture, GRH, Secrétariat et bureautique, Comptabilité et gestion ne sont pas recensées à Kherrata
- Exploitation en informatique, Electronique industrielle, Electronique automobile, Electricité bâtiment, Peinture, GRH, Secrétariat et bureautique, Comptabilité et gestion ne sont pas recensées à Souk El Tenine

Tableau 44 : Répartition selon le choix de spécialité.

Choix de spécialité	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	39	97,5	30	100	29	96,67
Non	01	2,5	00	00	01	3,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

La grande majorité des participants ont opté pour une spécialité, à Bejaïa, **97,5 %** participants et de **100 %** à Kherrata, pour Souk el Tenine, **96,67 %** des participants ont fait ce choix.

Ce qui peut être un indicateur positif de leur intérêt pour des domaines spécifiques. Cependant, il est important de comprendre les raisons derrière les choix de spécialité et d'adapter les programmes éducatifs en conséquence.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 45 : Répartition selon la qualité de formation.

Qualité de formation	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Suffisante	27	67,5	15	50	21	70
Insuffisante	02	05	00	00	03	10
Moyenne	11	27,5	15	50	06	00
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Selon les données ci-dessus rapportées, la majorité des stagiaires des trois villes jugent la qualité de la formation comme suffisante : pour Bejaïa ville **67,5%** des stagiaires, Kherrata **50%** et pour Souk El Tenine : **70%**. Les taux des stagiaires qui considèrent la qualité de la formation comme moyenne sont les suivants : Bejaïa ville avec un taux de **27,5%**, Kherrata avec **50%**, Souk El Tenine : **20%**. La proportion des stagiaires jugeant la qualité de la formation insuffisante est faible on a Bejaïa ville : **5%**, Kherrata : **0%** Souk El Tenine : **10%**. Bejaïa ville et Souk El Tenine présentent des proportions plus élevées d'habitants satisfaits de la qualité de la formation (respectivement **67,5%** et **70%**), tandis que Kherrata se distingue par une répartition plus équilibrée entre les différentes catégories d'opinion.

Tableau 46 : Répartitions selon le suivie de stage pratique :

Suivie de stage pratique	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	30	75	17	56,67	19	63,33
Non	10	25	13	43,33	11	36,66
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Il semble que la majorité des participants aient effectué un stage pratique est plus élevé est observé à Bejaïa ville avec **75%**. Cela peut s'expliquer par la présence d'un tissu d'entreprises plus dense et d'une offre de stages plus diversifiée dans la ville chef-lieu.

À Kherrata, le taux de suivi est de **56,67%**. Ce chiffre est inférieur à celui de Bejaïa ville, mais supérieur à celui de Souk El Tenine. Cela peut s'expliquer par la présence d'une zone industrielle importante dans la commune de Kherrata, générant une demande conséquente en stagiaires. Le taux de suivi le plus faible est enregistré à Souk El Tenine avec seulement **63,33%** des stagiaires ayant correctement effectué leur stage.

Tableau 47 : Formation effectuée et création d'entreprise :

La formation est-elle suffisante pour créer une entreprise	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	34	85	28	93,33	23	76,67
Non	6	15	2	6,67	07	23,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Dans l'ensemble, il y a une forte perception positive de la formation comme étant suffisante pour créer une entreprise dans les trois localités étudiées.

La majorité des répondants (**plus de 80%**) à Bejaïa et Kherrata estiment que la formation reçue leur a donné les compétences et connaissances nécessaires pour lancer leur entreprise. A Souk El Tenine, bien que le sentiment soit positif, la proportion est légèrement moins élevée (**76,67%**).

On observe que le taux de satisfaction le plus élevé (**85%**) est à Bejaïa, ce qui indique que la formation y est perçue comme particulièrement efficace pour la création

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

d'entreprise. On peut dire que cela est dû à plusieurs facteurs, notamment : la présence d'institutions de formation et d'accompagnement plus développées dans cette ville, ou à des programmes de formation mieux adaptés aux besoins des entrepreneurs locaux.

A Kherrata, la satisfaction est également élevée (**93,33%**), indiquant que les formations dispensées localement répondent également aux attentes des entrepreneurs. La satisfaction était légèrement inférieure à Souk El Tenine (**76,67%**), ce qui peut indiquer que les programmes de formation dans la région doivent être améliorés.

Tableau 48: Formation et accès à l'emploi :

La formation facilite-t-elle l'accès à l'emploi ?	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	37	92,5	28	93,33	29	96,67
Non	3	7,5	2	6,67	01	3,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Le tableau met en évidence une perception globalement positive du rôle de la formation dans l'accès à l'emploi dans les trois localités étudiées, à Bejaïa ville **92,5%** des répondants ayant un avis positif a Kherrata le taux de perception positive est de **93,33%**. Et de **96,67%** a Souk El Tenine. Cependant, des nuances sont observées entre les localités, ce qui peut s'expliquer par des facteurs socio-économiques et contextuels spécifiques.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 49 : Formation et amélioration des connaissances

Le CFPA vous a-t-il permis d'améliorer vos connaissances ?	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	40	100	30	100	29	96,67
Non	00	00	00	00	01	3,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Les données recueillies indiquent que le CFPA a un impact positif et significatif sur les connaissances et la formation des stagiaires dans les trois localités étudiées. La quasi-totalité des répondants (**100%** à Bejaïa et Kherrata, **96,67%** à Souk El Tenine) ont déclaré que le CFPA leur a permis d'améliorer leurs connaissances et compétences. Cela pourrait s'expliquer par la qualité des programmes de formation, la compétence des formateurs, ou encore la motivation des apprenant.

Tableau 50 : Connaissances acquises et leur suffisance à créer une entreprise :

Les connaissances acquises sont-elles suffisantes à créer une entreprise ?	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	33	82,5	26	86,67	22	73,33
Non	07	17,5	04	13,33	08	26,67
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

La majorité des stagiaires dans les trois communes (Bejaia ville, Kherrata, Souk el tenine) estiment que les connaissances acquises sont suffisantes pour créer une entreprise, avec des pourcentages respectifs de **82,5%**, **86,67%** et **73,33%**. Une minorité de stagiaires perçoit les connaissances comme insuffisantes, avec **17,5%** à Bejaia ville, **13,33%** à Kherrata et **26,67%** à Souk el tenine. Les réponses sont relativement uniformes à travers les différentes communes, indiquant une perception cohérente de la qualité de la formation professionnelle. Ces données suggèrent un impact positif de la formation professionnelle sur la confiance des stagiaires à entreprendre, ce qui pourrait encourager l'entrepreneuriat local.

2.5.3 Intention entrepreneuriale

Différents aspects étudiés incluent la motivation à suivre cette formation, les perspectives d'avenir professionnelles, les secteurs d'activité envisagés pour entreprendre, ainsi que l'adéquation entre la formation suivie et le secteur d'activité choisi. L'objectif est de déterminer les facteurs qui motivent les stagiaires à envisager une carrière entrepreneuriale et d'identifier les domaines où la formation pourrait être améliorée pour mieux soutenir leurs aspirations entrepreneuriales.

Tableau 51 : Motivation de la formation

Motivation de la formation	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Créer une entreprise	16	40	28	84,85	08	22,22
Travailler dans une entreprise	13	32,5	03	9,09	09	25
Développer votre compétence	01	2,5	01	3,03	13	36,11
Reprendre une entreprise familiale	10	25	01	3,03	03	8,33
Autre	00	00	00	00	03	8,33
Total	40	100	33	100	36	100

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

À travers les données rapportées dans cette grille, les données révèlent une diversité de motivations pour suivre une formation. La motivante principale est la création d'entreprise 40% des stagiaires du CFPA de Bejaïa, **84,85%** de celui de Kherrata et **22,22%** du CFPA de Souk El Tenine. Ce qui indique une forte Volonté d'entreprendre. D'autres motivations importantes incluent le développement de compétences avec **36,11%** au CFPA de Souk El Tenine, le travail dans une entreprise avec un taux de **32,5%** à Bejaïa et **25%** à Souk El Tenine, la reprise d'une entreprise familiale avec le taux de **25%** à Bejaïa et **8,33%** à Souk El Tenine.

Tableau 52 : Perspectives dans la vie professionnelle

Choix de vie professionnelle	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salarié	10	25	0	0	14	46,67
Entrepreneur	30	75	30	30	16	53,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Une majorité des stagiaires de Bejaïa ville (**75%**) et Souk el tenine (**53,33%**) et kherrata (**100%**) aspirent à devenir entrepreneurs plutôt que salariés. La formation professionnelle semble jouer un rôle dans la préparation des individus à l'entrepreneuriat, comme le montre la proportion élevée de ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 53 : l'intention d'entreprendre selon les secteurs d'activités

Secteur d'activité	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Industrie	16	36,36	03	10	05	16,13
Artisanat	05	11,36	03	10	06	19,35
Services	13	29,54	12	40	17	54,84
Agriculture	00	00	00	00	00	00
Autre	10	22,73	12	40	03	9,68
Total	44	100	30	100	31	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Le tableau révèle une tendance au niveau des secteurs d'activité dans trois villes d'Algérie. En effet, l'industrie est le secteur le plus représenté à Bejaia avec **36,36%**, suivi par les services avec un taux de **29,54%**, et l'artisanat avec **11,36%**. Par ailleurs, les services occupent une place importante à Kherrata avec un taux de **40%**, tandis que l'industrie est à **10%** et l'artisanat à **10%**. À Souk el tenine, les services sont également majoritaires avec un taux de **54,84%**, suivis par l'artisanat avec **19,35%** et l'industrie avec **16,13%**.

Tableau 54 : Secteur d'activité et formation suivie

Secteur d'activité et formation suivie	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	24	60	17	56,67	19	63,33
Non	02	05	01	3,33	03	10
Pas forcément	14	35	12	40	08	26,67
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Le tableau montre que la majorité des stagiaires (**60%** à Bejaia ville, **56,67%** à Kherrata et **63,33%** à Souk el tenine) considèrent que leur formation est en adéquation avec le secteur d'activité qu'ils souhaitent rejoindre. Il existe une diversité dans les réponses, indiquant que certains stagiaires (**35%** à Bejaia ville, **40%** à Kherrata et **26,67%** à Souk el tenine) ne voient pas forcément un lien direct entre leur formation et le secteur d'activité. La perception de la pertinence de la formation par rapport au secteur d'activité est cruciale pour l'employabilité et l'intention entrepreneuriale des stagiaires. Cela souligne l'importance de l'alignement des programmes de formation avec les besoins du marché du travail local.

Tableau 55 : Répartition selon l'intention dans le milieu de création de l'entreprise

Lieu de création	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Dans la wilaya	30	75	22	53,66	20	64,51
Hors wilaya	10	25	19	46,34	11	35,48
Total	40	100	41	100	31	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Les statistiques du tableau montrent la préférence pour sa wilaya ; ils sont **75%** à Bejaia, **53,66%** à Kherrata et **64,51%** à Souk el tenine à répondre vouloir y créer leur affaire. Tenter son initiative loin de sa wilaya retient des pourcentages de **25%** à Bejaia, **46,34%** à Kherrata et **35,48%** à Souk el tenine. Ce type d'attitude s'explique : rester dans sa localité est synonyme de proximité familiale, profiter du milieu natal où les ressorts économiques sont largement connus, etc.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 56 : Motivations pour créer une entreprise

Motivations pour créer une entreprise	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Être autonome	15	28,85	21	50	10	29,42
Gagner plus d'argent	31	59,62	17	40,48	17	50
Concrétiser une idée innovante	04	7,69	04	9,52	07	20,58
Autres	02	3,84	00	00	00	00
Total	52	100	42	100	34	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Comme le montrent les données rapportées ci-dessus, les principales motivations à cet égard sont les suivantes : à Bejaïa, **28,85%** des répondants souhaitent créer une entreprise pour être autonomes, tandis que ce chiffre atteint **50%** à Kherrata et **29,42%** à Souk El Tenine. La majorité des répondants, soit **59,62%** à Bejaïa, **40,48%** à Kherrata et **50%** à Souk El Tenine, sont motivés par la perspective de gagner plus d'argent. Un petit pourcentage de répondants, **7,69%** à Bejaïa, **9,52%** à Kherrata et **20,58%** à Souk El Tenine, veulent concrétiser une idée innovante. Les autres motivations comprennent des facteurs non spécifiés, mais qui pourraient inclure des raisons personnelles ou des opportunités de marché spécifiques. Ce tableau reflète une diversité de motivations entrepreneuriales, avec un accent particulier sur l'autonomie financière et la réalisation d'idées innovantes.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 57: La chance de réussir dans le domaine entrepreneuriat :

Chance de réussir dans le domaine entrepreneuriat	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Incertain de réussir ou d'échouer	08	20	03	10	12	40
Certain de l'échec	02	05	00	00	03	10
Certain de réussir	30	75	26	86,67	15	50
Pas de repense	00	00	01	3,33	00	00
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaia ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Il est encourageant de constater que la majorité des stagiaires dans les trois villes (Bejaia ville, Kherrata et Souk el tenine) sont optimistes quant à leurs chances de réussite. Avec des taux de **75%** à Bejaia, **86,67%** à Kherrata et **50%** pour souk el Tenine. Contre à **05%** des stagiaires de Bejaia et **10%** de Souk el tenine sont certain de l'échec. Une autre part de **20%** pour Bejaia et **10%** pour Kherrata et **40%** de Souk el tenine sont dans l'incertitude entre l'échec et la réussite.

Tableau 58 : L'échec de certaines entreprises vous décourage-t-elle- de créer une entreprise ?

Décourageant	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	07	17,5	10	33,33	09	30
Non	33	82,5	20	66,67	21	70
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaia ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

La majorité des répondants à Bejaia ville (**82,5%**), Kherrata (**66,67%**) et Souk el tenine (**70%**) ne se sentent pas découragés par l'échec d'autres entreprises lorsqu'ils envisagent de créer la leur. Ces chiffres suggèrent une forte résilience et une détermination à surmonter les obstacles, ce qui est crucial pour les entrepreneurs.

Tableau 59 : Collecte d'informations et conditions de création d'entreprise

Collecte d'informations	Bejaia ville		Kherrata		Souk el tenine	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	30	75	28	93,33	23	76,67
Non	10	25	02	6,67	07	23,33
Total	40	100	30	100	30	100

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

Une majorité des stagiaires interrogés (**75%** à Bejaia ville, **93,33%** à Kherrata et **76,67%** à Souk el tenine) ont confirmé avoir collecté des informations avant de créer une entreprise. Cela indique une prise de conscience de l'importance de la préparation et de la recherche en amont de la création d'entreprise. Un quart des stagiaires à Bejaia ville et environ un quart à Souk el tenine, ainsi qu'une minorité à Kherrata (**6,67%**), n'ont pas effectué de collecte d'informations. Cela pourrait refléter un manque de ressources, de connaissances ou d'accès à l'information nécessaire pour entreprendre.

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Tableau 60 : Contraintes d'entreprendre en Algérie

Les contraintes d'entreprendre en Algérie	Bejaia ville				Kherrata				Souk el tenine			
	Effectif		%		Effectif		%		Effectif		%	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Accès au financement	21	02	41,18	3,92	10	03	22,22	6,67	07	07	19,44	19,44
Concurrence forte	04	00	7,84	00	04	09	8,89	20	03	01	8,33	2,78
Normes sociales	07	00	13,73	00	04	00	8,89	00	03	04	8,33	11,11
Lourdeurs administratives	09	00	17,65	00	09	00	20	00	04	03	11,11	8,33
Concurrences déloyales	03	00	5,88	00	06	00	13,33	00	01	02	2,78	5,56
Autres	02	03	3,92	5,88	00	00	00	00	00	01	00	2,78
Total	46	05	90,2	9,8	33	12	73,33	26,67	18	18	50	50
Total global	51		100		45		100		36		100	

Source : enquête de terrain personnelle Bejaia ville et Kherrata et souk el tenine 2024

En analysant le tableau des contraintes d'entreprendre en Algérie, il ressort que l'accès au financement demeure un problème majeur pour les entrepreneurs, avec une prévalence chez les hommes à Bejaia ville et Souk el tenine, et une égalité entre hommes et femmes à Kherrata. La concurrence forte est moins signalée à Bejaia ville et Souk el tenine, mais perçue comme une contrainte significative à Kherrata, surtout par les femmes, ce qui peut indiquer une compétition accrue dans certains secteurs d'activité. Les normes sociales sont également reconnues de manière équivalente à travers les trois régions, suggérant que les normes culturelles et sociales peuvent influencer la décision d'entreprendre, particulièrement pour les femmes. Enfin, même si elle est moins

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

mentionnée, la concurrence déloyale reste une préoccupation à Kherrata, où elle est citée uniquement par les hommes. Ces données soulignent que les entrepreneurs algériens sont confrontés à divers obstacles, mais que l'accès au financement reste le plus critique à surmonter pour la création d'entreprise.

Tableau 61 : Moyens de financement pour la création d'entreprise

Moyens de financement	Bejaia ville				Kherrata				Souk el tenine			
	Effectif		%		Effectif		%		Effectif		%	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Épargne personnelle	18	00	34,61	00	11	02	25	4,55	07	06	17,95	15,38
Prêt commercial	07	02	13,46	3,85	05	00	11,36	00	02	01	5,13	2,56
Prêt d'ami	06	00	11,54	00	00	02	00	4,55	00	01	00	2,56
Épargne familiale	05	00	9,61	00	08	06	18,18	13,64	05	04	12,82	10,26
Aide de l'État	11	03	21,15	5,77	06	04	13,63	9,09	04	04	10,25	10,26
Autres	00	00	00	00	00	00	00	00	00	05	00	12,82
Total	47	05	90,38	9,62	30	14	68,18	31,82	18	21	46,15	53,85
Total global	52		100		44		100		39		100	

Source : enquête de terrain personnelle Bejaïa ville et Kherrata et souk el tenine 2024

L'analyse des moyens de financement pour la création d'entreprises à Bejaïa ville, Kherrata et Souk El Tenine en 2024 met en évidence l'importance de l'autofinancement par l'épargne personnelle, représentant respectivement **34,61%**, **25%** et **17,95%**. Les prêts commerciaux sont également une source de financement commune, avec des proportions allant de **13,46%** à Bejaïa ville à **5,13%** à Souk El Tenine. Les prêts d'amis sont moins courants, tandis que l'épargne familiale joue un rôle important, en particulier à Kherrata et Souk El Tenine, avec respectivement **18,18%** et **12,82%**. L'aide de l'État est également

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

notable, en particulier à Bejaïa ville (**21,15%**) et Kherrata (**13,63%**). Les analyses par genre révèlent une légère prédominance des hommes dans l'utilisation de l'épargne personnelle et des prêts commerciaux, tandis que les femmes ont davantage recours à l'épargne familiale et à l'aide de l'État. Enfin, l'analyse par ville montre que l'épargne personnelle et l'aide de l'État sont les sources de financement les plus importantes à Bejaïa ville, tandis que l'épargne personnelle, l'épargne familiale et les prêts commerciaux sont les principales sources de financement à Kherrata et Souk El Tenine.

Conclusion

Au fil de ce chapitre et d'après les questionnaires remplis par des stagiaires, l'intention d'entreprendre est présente chez beaucoup d'entre eux, mais elle reste souvent timide. Les stagiaires préfèrent souvent s'orienter vers un protectionnisme familial, reprendre une activité existante héritée de leur père, ou lancer une nouvelle affaire grâce à des fonds et des biens matériels familiaux.

L'intervention des structures étatiques pour favoriser l'entrepreneuriat privé et jeune est vue positivement. Cependant, cela pourrait aussi être interprété comme une supplantation de l'initiative familiale. Un point positif est que les stagiaires peuvent trouver auprès de l'État l'aide et le conseil qu'ils ne reçoivent pas toujours au sein de leur famille.

En conclusion l'intention d'entreprendre est présente chez les jeunes, mais elle a besoin d'être encouragée et soutenue. L'État peut jouer un rôle important en fournissant de l'aide et des conseils aux jeunes entrepreneurs. Cependant, il est important de veiller à ce que l'état ne se substitue pas à l'initiative familiale.

Conclusion générale

Conclusion générale

Au terme de notre étude, notre attention s'est portée sur le rôle et l'impact de la formation professionnelle sur la création des entreprises dans la wilaya de Bejaia. Pour aboutir à des résultats nous avons recouru à l'analyse des données et l'interprétation des résultats de notre enquête.

En premier chapitre, un éclairage a été jeté sur l'importance de la formation professionnelle, son évolution ainsi que ses différents types et son rôle dans l'intégration des jeunes dans le monde de travail et la création d'entreprise. Après cette étape, il nous a été possible, dans le deuxième chapitre, de présenter l'impact sur l'entrepreneuriat, on a exploré la relation entre la formation professionnelle et l'entrepreneuriat, en mettant en évidence comment la formation prépare les individus à l'entrepreneuriat et influence positivement leur intention et capacité à créer des entreprises. À l'état des lieux du secteur de la formation professionnelle au niveau de la wilaya de Bejaia, contenu du troisième chapitre on a présenté les trois communes : Bejaia et de Kherrata et Souk el tenine et les CFPA de ces dernières, où nous avons mené notre enquête, puis reprenant essentiellement les tableaux des données recueillies.

Au terme de l'analyse des données collectées la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia ont démontré son rôle crucial dans le développement socio-économique de la région. À travers cette étude, il est clair que les programmes de formation ont contribué à l'amélioration des compétences des travailleurs, favorisant ainsi l'employabilité et la productivité. Cependant, des défis persistent, tels que l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail. Pour optimiser l'impact de la formation professionnelle, il est essentiel d'adapter les programmes aux évolutions du secteur économique local et de renforcer les partenariats entre les organismes de formation et les entreprises.

Nous sommes partis de l'idée basique de savoir jusqu'où la formation professionnelle, prise comme axe d'étude, détermine-t-elle l'accès des diplômés au stade de création d'entreprise. Au fur et à mesure de notre enquête, nous sentions le renforcement de l'affirmation que la formation agit en tant qu'outil de développement de connaissances, compétences, bref, du potentiel des stagiaires, permettant aux volontaires

Conclusion générale

déterminés d'entre eux de s'attacher à créer leur entreprise, accéder au monde de travail, et de prendre en main leur responsabilités.

La problématique de savoir comment la formation professionnelle influence les capacités des stagiaires à créer une entreprise à Béjaïa est cruciale pour comprendre l'impact de l'éducation sur l'entrepreneuriat local. En effet, la formation professionnelle joue un rôle essentiel en fournissant aux stagiaires les compétences techniques et pratiques nécessaires pour gérer une entreprise avec succès. En outre, elle favorise le développement d'une mentalité entrepreneuriale en inculquant des notions de gestion, de planification et de prise de décision. Ainsi, les stagiaires formés professionnellement sont mieux préparés à relever les défis de la création d'une entreprise en mettant en pratique les connaissances acquises lors de leur formation.

En conclusion, investir dans la formation professionnelle à Béjaïa est un investissement stratégique pour l'avenir. Il est impératif de continuer à soutenir et à améliorer les initiatives de formation pour garantir un développement durable et une main-d'œuvre qualifiée. Cette étude souligne l'importance de la formation continue et de l'innovation dans les programmes de formation pour répondre aux besoins changeants du marché du travail.

Références bibliographiques

Ouvrage :

- Jean -marie Perreti : « Ressources Humaines », (édition Vuibert, Paris, 2007)
- MEIGNANT ALAIN, Manager la formation, Edition liaison, Paris, 1995
- R VATIER, « Département de l'entreprise et promotion des R.M », éd. Entreprise Moderne, Paris, 1960, p 90
- Sekiou, Bloudin, Peretti, et autres "gestion des ressources humaines", Edition Debeck Université, Bruxelles, 2001.p336.
- Inchauspé, P., & Pelletier, G. (2002). Analyse de la réforme de la Formation professionnelle et technique (FPT) en République Algérienne Démocratique et Populaire. Revue européenne d'éducation et de formation, p (21).
- Bélanger, Legault, Beaupré, Voyer, & Trottier. (2004). Formation qualifiante et transférable en milieu de travail : Recension des écrits, des pratiques et des enjeux. Montréal, Québec, éd : Presses de l'Université du Québec, p(16).
- Inchauspé, P., & Pelletier, G. (2002). Analyse de la réforme de la Formation professionnelle et technique (FPT) en République Algérienne Démocratique et Populaire. Revue européenne d'éducation et de formation, p (21).
- Cuzin, F., & Fayolle, A. (2005). Entrepreneuriat : De la recherche à l'action (2e éd.). Editions Dunod. P79
- Siegel, Dominique. "Quelles stratégies pour améliorer l'accompagnement du créateur d'entreprise ?". La Revue des Sciences de Gestion, 2006, vol. 219, no 3, pp. 35-44.
DOI
- SEKIOU et autres (2001), « gestion des ressources humaines », Bruxelles, éditions debeck, p325.
- MEIGNANT, A (1997) « manager la formation » Paris, éditions Liaison, p57-58.
- CITEAU, J-P (2002) « gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques »,4ème édition, France, éditions Armand Colin, p113.
- FAYOLLE Alain (2011). « Enseignez, enseignez l'entrepreneuriat, il en restera toujours quelque chose », Entreprendre & Innover 2011/3 (n° 11-12), p. 147-158
- Ibanescu, M.& Marchand, R. (2017). Un regard sur l'entrepreneuriat féminin. Indice entrepreneurial québécois 2017.Réseau M de la Fondation de l'entrepreneurship, Institut d'entrepreneuriat Banque Nationale HEC Montréal, 87 pages

- Kolvereid, L.& Isaksen, E. (2006). New business start-up and subsequent entry into selfemployment. *Journal of Business Venturing*, 21(6), 866-885.
- GIBB A, COTTON J, (2002), "Concept into Practice ? The Role of Entrepreneurship Education in Schools and Further Education", Foundation for SME Development, University of Durham, p. 1-24
- GIBB A, COTTON J, (2002), "Concept into Practice ? The Role of Entrepreneurship Education in Schools and Further Education", Foundation for SME Development, University of Durham, p. 1-24
- KRUEGER N.F, BRAZEAL D.V, (1994), « Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs », *Entrepreneurship Theory and Practice*, p. 91-104.
- FISHBEIN, M.A. et AJZEN, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*, Reading, MA, Addison Wesley.
- DAVIS, F.; BAGOZZI, R.; and WARSHAW, R. (1989). *User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models*. *Management Science*, Volume 35, 1989, pp. 982-1003.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational and Human Decision Processes* 50, 179-211.
- Hernandez, E. M (1999). *Le processus entrepreneurial vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat* (éd. 37). PARIS.
- Julien, P.-A (2016). *Entreprendre : une introduction à l'entrepreneuriat* (éd. 2). Paris, PAYS BAS : DE BOUECK
- Hernandez, E. M (1999). *Le processus entrepreneurial vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat* (éd. 37). PARIS.

Site web :

- https://www.ons.dz/IMG/pdf/Formation_professionnelle_.pdf
- <https://cfpa-setifg.blog4ever.com/articles/l-essentiel-a-savoir-sur-la-formation-professionnelle>

- <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-initiale/modes-de-formation/formation-par-apprentissage/>
- <https://cfpa-setifg.blog4ever.com/la-formation-en-cours-du-soir>
- <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-initiale/modes-de-formation/formation-a-distance-2/>
- https://www.ons.dz/IMG/pdf/Formation_professionnelle_.pdf
- <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-continue-2/formation-passerelle/>
- <https://www.mfep.gov.dz/fr/formation/types-de-formation/formation-initiale/modes-de-formation/formation-par-apprentissage/>
- <https://www.cread.dz/presentation/>
- <https://www.mfep.gov.dz/wp-content/uploads/Annuaire-statistique-2020.pdf>
- https://www.ons.dz/IMG/pdf/Formation_professionnelle_.pdf
- https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC125701F004D2F8B_MED_TTT_Algerie_02_FR.pdf
- <https://www.questionpro.com/blog/fr/evaluation-du-marche/>
- <https://mideastlaw.de/fr/actualites/entreprise-filiale-succursale-ou-etablissement-stable-quelle-forme-juridique-pour-une-entreprise-en-algerie/>
- <https://and.dz/site/wp-content/uploads/guide-de-creation-dentreprise-2022-3.pdf>
- <https://www.cpa-bank.dz/index.php/fr/nos-produits/credits/credits-aides/credit-anade>
- <https://www.cpa-bank.dz/index.php/fr/nos-produits/credits/credits-aides/credit-angem>
- <https://www.cpa-bank.dz/index.php/fr/nos-produits/credits/credits-aides/credit-cnac>
- <https://www.exemple.com/avantages-formation-professionnelle>
- https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/0E98BD07E86E9600C1257D7B004F3D9F_VET-entrepreneurship-Tunisia-Final-FR.pdf

Article :

- Tounés, A. (2006). L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas français. Revue des Sciences de Gestion, (219), 57-65. <https://doi.org/10.3917/rsg.219.0057>

- Ajzen, I (1991). The theory of planned behavior. organisational behavior and humain decision processus

Mémoire et thèse :

- DEMMENE DEBBIH, Z., & BOUDERSA, I. (n.d.). L'accompagnement des entreprises en Algérie : réalité et perspectives. Faculté des sciences économiques et de gestion, Université Mentouri Constantine
- Emin, S. (2003). L'intention de créer une entreprise des chercheurs publics : le cas français. Thèse pour le doctorat en sciences de gestion, Université Grenoble 2, 447 pages.
- Saleh, L (2011, 01 13). L'intention entrepreneuriale des étudiants : cas du Liban. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Nancy 2, Nancy. Consulté le 08 08, 2020, sur WikiMemoires : <https://wikimemoires.net/2013/01/limpact-de-lenseignement-surlintention-entrepreneuriale/>

Table des tableaux

Tableau 01 : évolution des effectifs en formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2009.

Tableau 02 : Nous présentons ci-dessous l'évolution des établissements de formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2010.

Tableau 03 : Estimation de la population par sexe et calcul de la densité au 31/12/2022.

Tableau 04 : Estimation de la population par dispersion au 31/12/2022.

Tableau 05 : Répartition de la population de Bejaia ville selon le sexe.

Tableau 06 : Répartition de la population par tranche d'âge et par commune.

Tableau 07 : Évolution de la population résidente de la commune de Bejaia ville.

Tableau 08 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2022.

Tableau 09 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2022.

Tableau 10 : Répartition de la population de Kherrata selon le sexe.

Tableau 11 : Répartition de la population par tranche d'âge au 31/12/2022.

Tableau 12 : Évolution de la population résidente de la commune de Kherrata.

Tableau 13 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2022.

Tableau 14 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2022.

Tableau 15 : Répartition de la population de souk el tenine selon le sexe.

Tableau 16 : Répartition de la population par tranche d'âge au 31/12/2022.

Tableau 17 : Évolution de la population résidente de la commune de Souk el tenine.

Tableau 18 : Répartition des stagiaires selon le sexe sortants en session 2024.

Tableau 19 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation sessions 2024.

Tableau 20 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode résidentiel.

Tableau 21 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode apprentissage.

Tableau 22 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode cours du soir.

Tableau 23 : Répartition des stagiaires sortants selon le mode femme au foyer.

Tableau 24 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe.

Tableau 25 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation.

Tableau 26 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode résidentiel.

Tableau 27 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode passerelle.

Tableau 28 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode cours du soir.

Tableau 29 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode femme au foyer.

Tableau 30 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe.

Tableau 31 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation.

Tableau 32 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode résidentiel.

Tableau 33 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode apprentissage.

Tableau 34 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode passerelle.

Tableau 35 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode femme au foyer.

Tableau 36 : Répartition de la population mère de notre échantillon.

Tableau 37 : la répartition spatiale de la population enquêtée au niveau de la wilaya de Bejaia.

Tableau 38 : Répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge.

Tableau 39 : Répartition des stagiaires de la formation professionnelle selon le sexe.

Tableau 40 : Répartition selon le lieu de résidence.

Tableau 41 : répartition selon le choix d'établissement.

Tableau 42 : Répartition selon le niveau d'instruction.

Tableau 43 : Répartition selon le type de formation reçue.

Tableau 44 : Répartition selon la spécialité de formation à Bejaia ville et Kherrata et Souk el tenine.

Tableau 45 : Répartition selon le choix de spécialité.

Tableau 46 : Répartition selon la qualité de formation.

Tableau 47 : Répartitions selon le suivie de stage pratique.

Tableau 48 : Formation effectuée et création d'entreprise.

Tableau 49 : Formation et accès à l'emploi.

Tableau 50 : Formation et amélioration des connaissances.

Tableau 51 : Connaissances acquises et leur suffisance à créer une entreprise.

Tableau 52 : Motivation de la formation.

Tableau 53 : Perspectives dans la vie professionnelle.

Tableau 54 : l'intention d'entreprendre selon les secteurs d'activités.

Tableau 55 : Secteur d'activité et formation suivie.

Tableau 56 : Répartition selon l'intention dans le milieu de création de l'entreprise.

Tableau 57 : Motivations pour créer une entreprise.

Tableau 58 : La chance de réussir dans le domaine entrepreneuriat.

Tableau 59 : L'échec de certaines entreprises vous décourage-t-elle- de créer une entreprise.

Tableau 60 : Collecte d'informations et conditions de création d'entreprise.

Tableau 61 : Contraintes d'entreprendre en Algérie.

Tableau 62 : Moyens de financement pour la création d'entreprise.

Table des matières

Table des matières

Dédicaces	3
Liste des abréviations.....	6
Sommaire	12
Introduction générale.....	9
CHAPITRE I Généralités sur la formation professionnelle	13
Introduction	14
Section 1 : Formation professionnelle	14
1.1 La formation professionnelle.....	14
1.2 La formation :	15
2. Conception et mise en place de la Formation Professionnelle en Algérie	16
2.1 Un besoin massif et urgent en main d’œuvre qualifiée	16
2.2 L’enseignement général comme norme de réussite sociale et culturelle.....	17
2.3 Une Formation Professionnelle entièrement dominée par le social	18
2.4 Une adhésion formelle au processus de Turin.....	19
3. Les différents types de la formation professionnelle.....	20
3. 1 Formation résidentielle ou présentielle	20
3. 2 Formation par apprentissage	21
3. 3 Formation en cours du soir.....	21
3. 4 Formation à distance	22

3. 5 formations qualifiantes	23
3. 6 Formation passerelle.....	23
4. La demande et l'offre de la formation professionnelle.....	23
4. 1 La demande de la formation professionnelle.....	23
4.1.1 Les caractéristiques des demandeurs de la formation professionnelle en Algérie	24
4-1-2 Motivations pour la Formation	25
4. 2 L'offre de la formation professionnelle.....	25
4.2. 1 le réseau des établissements de formation.....	25
4.2.2 Structures spécialisées de soutien.....	28
Section 2 : les démarches liées à la création d'entreprise	29
1. l'identification des organismes d'accompagnement.....	29
1.1 Outil de l'accompagnement entrepreneurial.....	30
1.2 Organisations de d'accompagnement.....	32
2. marché de travail en Algérie :	33
2. 1 Déterminer l'état actuel du marché	33
3. le choix de statut juridique	34
3.1 Les types de statuts juridiques (individuels)	34
3.1.1 L'entreprise individuelle (personne physique)	34
3.1.2 L'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL).....	34
3.1.3 La Société à Responsabilité Limitée (SARL).....	35

4. la sélection des modes de financement.....	35
4. 1 L'apport personnel	35
4. 2 Les dispositifs d'aide à la création de l'entreprise	35
Conclusion :	40
CHAPITRE II l'impact de la formation professionnelle sur l'entrepreneuriat.....	41
Introduction	42
Section 1 : Le lien entre la formation professionnelle et l'entrepreneuriat	42
1.1 Formation et création d'entreprise	42
1.2 Les objectifs de la formation professionnelle sur la création d'entreprise.....	44
1.2.1 Les objectifs spécifiques de ce type de formation	45
1. 3 Les programmes de formation entrepreneuriale.....	45
1.3.1 Niveau d'intervention des programmes de formation :	47
Section 2 : L'intention entrepreneuriale	48
2. 1 l'intention, phase centrale de processus entrepreneurial	48
2.1.1 Les phases du processus entrepreneurial :	49
2.2 L'impact de la formation entrepreneurial sur l'intention à entreprendre	56
Conclusion :	58
Chapitre III Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia.....	60
Introduction :.....	61
Section 1 : L'état des lieux de la commune de Bejaia, Kherrata et Souk el tenine	61

1. Présentation des trois communes	61
1.1 Présentation de la commune de Bejaia	61
1.1.1 Situation géographique	61
1.1.2 Situation démographique.....	62
1.2 Présentation de la commune de kherrata	64
1.2.1 Situation géographique	64
1.2.2 Situation démographique.....	65
1.3 Présentation de la commune de Souk el tenine	67
1.3.1 Situation géographique	67
1.3.2 Situation démographique.....	68
2. Analyse des statistiques des CFPA	71
2.1 CFPA Bejaia ville.....	71
2.1.1 Répartition selon le sexe	71
2.1.2 Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation.....	72
2.1.3 Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2024	72
2.2 CFPA de Kherrata	76
2.2.1 Répartition selon le sexe.....	76
2.2.2 Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation.....	76
2.2.3 Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2024	77
2.3 CFPA de souk el tenine	79
2.3.1 Répartition selon le sexe.....	79

2.3.2 Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation.....	79
2.3.3 Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2024	80
Section 2 : Enquête de terrain et interprétation des résultats.....	82
2.1 Méthodologie de travail.....	82
2.2 Échantillonnage	82
2.3 L'objectif de l'enquête de terrain	83
2.4 Enquête par questionnaire	84
2.5 Déroulement de l'enquête	84
2.5.1 Environnement des stagiaires	85
2.5.2 Qualité de la formation professionnelle.....	88
2.5.3 Intention entrepreneuriale.....	96
Conclusion.....	105
Conclusion générale	106
Références bibliographiques	109
Ouvrage :.....	110
Site web :	111
Article :.....	112
Mémoire et thèse :	113
Table des tableaux.....	114
Table des matières.....	119

Annexes 126

Résumé 127

Annexes

Résumé

Résumé

L'étude approfondie menée sur l'impact de la formation professionnelle sur la création d'entreprise dans la wilaya de Bejaïa met en lumière l'importance fondamentale de l'éducation professionnelle dans le développement des compétences entrepreneuriales. En analysant en profondeur les effets de la formation sur les futurs entrepreneurs, cette recherche révèle comment les connaissances acquises lors de la formation influencent positivement la création et la gestion d'entreprises. Les résultats soulignent la nécessité d'investir dans des programmes de formation adaptés pour stimuler l'entrepreneuriat local.

Mots-clés : entrepreneur, entrepreneuriat, intention entrepreneuriale, formation professionnelle, création d'entreprise.

Summary

The in-depth study on the impact of vocational training on entrepreneurship in the wilaya of Bejaïa highlights the crucial role of vocational education in fostering entrepreneurial skills. By delving into the Vocational training on future entrepreneurs, this research unveils how the knowledge gained during training positively influences business creation and management. The findings underscore the necessity of investing in tailored training programs to boost local entrepreneurship.

Keywords : entrepreneur, entrepreneurship, entrepreneurial intention, vocational training, Business creation.