



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira De Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département de Psychologie et d'orthophonie

Mémoire fin de cycle

Thème :

L'intention entrepreneuriale chez les jeunes stagiaires
de la formation professionnelle

Cas pratique : CEPA Saïfi Zineb

En vue de l'obtention du diplôme de Master

En psychologie

Option : psychologie du travail et d'organisations et GRH

Réalisé par

Amokrane zahia

Arab siham

Encadré par :

Dr Meziani tahar

membre de jury

M^{me} ait medjber D,

M^{me} slimani N

2023 /2024

Remerciement

Avant tout

Tout d'abord nous tenons à remercier le bon Dieu tout puissant de nous avoir donné la force d'apprendre et de réaliser ce modeste travail.

*Nous tenons à remercier vivement toutes les personnes nous ayant soutenue durant la rédaction de ce mémoire notre promoteur **Dr Meziani Tahar** pour ses conseils, ses encouragements et ses précieux conseils qui a répondu à nos questions et nos requêtes si rapidement.*

*Nous tenons également à remercier les membres du **jury** qui ont bien voulu lire et examiner notre travail.*

*Nous remercions également le directeur et toute l'équiped **CFPA SAIFI ZINEB** pour leur coopération et leur patience.*

Nos familles et nos amis pour leurs encouragements dans les moments difficiles durant nos études.

A tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire, que nous espérons sera un document de travail et d'orientation pour les futures promotions.

Merci à tous.

Dédicace

Tout d'abord, je remercie le Dieu, notre créateur de m'avoir donné la force, la volonté et le courage afin d'accomplir ce travail modeste.

Je dédie ce travail

A ma mère, la source de tendresse et la lumière qui guide mes routes et qui m'emmène aux chemins de la réussite, pour tous ses sacrifices consentis et ses précieux conseils, pour toute son assistance et sa présence dans ma vie.

A mon père que je le remercie énormément pour ses efforts, ses conseils et sa surveillance.

A ma chère binôme Siham

*À mes chers frère et sœurs : **wiliza, souhila, aimad***

*À mon âme sœur :**touta***

*A ma chère tante :**Kahina***

*A ma chère copine **sassa***

À tout ce que je connais sans exceptions.

A tous mes enseignants sans exception

Enfin, j'offre mes bénédictions à tous ceux qui m'ont soutenu dans l'accomplissement de ce travail.

Zahia

Dédicace

*Je dédie cet événement marquant de ma vie à la mémoire de **mon père** disparu, J'espère que, du monde qui est sien maintenant, il apprécie cet humble geste comme preuve de reconnaissance de la part d'une fille qui a toujours prié pour le salut de son âme. Puisse Dieu, le tout puissant, l'avoir en sa sainte miséricorde !*

*A ma très **chère mère***

Quoi que je fasse ou que je dise, je ne saurai point te remercier comme il se doit. Ton affection me couvre, ta bienveillance me guide et ta présence à mes côtés a toujours été ma source de force pour affronter les différents obstacles.

*A ma **chère sœur***

Pour son soutien moral et leurs conseils précieux tout au long de mes études.

*Ama chère binôme **Zahia** ;*

Pour son entente et sa sympathie.

À mes chères amies :

***Melissa et sassa et touta** pour leurs aides et supports dans les moments difficiles*

Et à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour que ce projet possible, je vous dis merci.

Siham

Liste des abréviations

CFPA : centre de formation professionnel et apprentissage

BIT :bureauinteractionnel du travail

CIF :congé individuelle de formation

DIF : droit individuelle a la formation

MFEP :ministère de la formation professionnelle

INSFP : institut nationale de formation professionnel spécialisé

ANDI :l'agence nationale de développement et d'investissement

APSI : agence de promotion de suivi de l'investissement

CNAC : la caisse nationale d'assurancechômage

AGNEM :l'agence nationale de gestion du microcrédit

FGAR : le fonds de garantie des créditsaux petites et moyennes entreprises

ANSEJ :l'agence nationale de soutien et d'emploi des jeunes

CAP :certificatd'aptitude professionnel

CMP :certificat de maitrise professionnel

BT : brevet technicien

BTS : brevet technicien supérieure

ATP : adjoint technique et pédagogique

Liste des tableaux

Numéro	Titre	Page
1	les niveaux et le membre des stagiaires	47
2	L'équipement vu la date d'acquisition	47
3	Les ateliers	47
4	Les spécialités disponibles	49
5	La répartition d'échantillon selon le sexe	53
6	La répartition d'échantillon selon l'âge	53
7	La répartition d'échantillon selon le niveau d'instruction	54
8	La répartition d'échantillon selon le type de la formation	54
9	La répartition d'échantillon selon la qualité de la formation	55
10	La répartition d'échantillon ayant suivi un stage	55
11	La répartition d'échantillon selon la formation si facilite l'accès à l'emploi	56
12	La répartition d'échantillon ayant une idée sur l'entrepreneuriat	56
13	La répartition d'échantillon ayant quelqu'un de la famille entrepreneur	57
14	La répartition d'échantillon selon leurs volontés de quoi être dans la vie professionnelle	57
15	La répartition d'échantillon sur la formation et leur effet sur leurs connaissances en entrepreneuriat	57
16	La répartition d'échantillon Si la formation suffisante pour créer une entreprise	58
17	La répartition d'échantillon sur base de choix de la formation	58
18	La répartition d'échantillon si programme de formation permet d'acquérir des connaissances sur l'entrepreneuriat	59
19	La répartition d'échantillon selon les principales motivations pour créer une entreprise	59
20	La répartition d'échantillon selon les contraintes jugées décourageante	60
21	La répartition d'échantillon selon l'évaluation la chance de réussite ou d'échecs	60

Sommaire

Remerciement

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction	1
--------------------	---

Partie théorique

Chapitre I

Cadre méthodologique

1. Les objectifs de cette recherche.....	5
2. Les raisons de choix de thème.....	5
3. La problématique.....	5
4. Les hypothèses	6
5. La définition des concepts clés.....	6
6. Les études antérieures	8

Chapitre II

la formation professionnelle

L'introduction.....	11
Section 1 : formation professionnelle objectif et enjeux.....	11
1.1. Définition des concepts.....	11
1.2. L'évolution de la formation professionnelle.....	14
1.3. Objectifs et enjeux de la formation professionnelle.....	15
1.4. Les différents types de la formation professionnelle	17
1.5. Le congé individuel de formation(CIF) et le droit individuel à la formation (DIF) ...	22
2. Section 2 : la relation entre la formation et l'emploi.....	23
2.1. Le lien entre la formation et l'emploi.....	23
2.2. Le but de l'insertion professionnelle.....	24
2.3. Rôle de la formation dans la lutte contre le chômage	24
2.4. Les secteurs publics et privés de la formation professionnelle en Algérie	24

Chapitre III

L'entrepreneuriat

Préambule.....	27
Section 1 : l'entrepreneuriat	27
1.1. Définition de l'entrepreneuriat.....	27
1.2. Les paradigmes de l'entrepreneuriat.....	27
1.3. La culture d'entrepreneuriat.....	28
1.4. Les caractéristiques de l'entrepreneuriat.....	29
2. Section 2 : l'intention entrepreneuriale	31
2.1. Définition	31
2.2. Les modèles théoriques de l'intention entrepreneuriale	31
2.3. L'intention en amont du processus entrepreneurial	34
2.4. Les facteurs influençant l'intention entrepreneuriale.....	35
Synthèse	37
2.5. Les dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat en Algérie	37
2.6. Les défis et les opportunités de l'entrepreneuriat	39
2.7. Les opportunités de l'entrepreneuriat	41

partie pratique

Chapitre IV

Présentation et analyse des résultats

Section 01 : Aspect descriptif du CFPA SAIFI Zineb de Bejaia :	44
1.1. Historique.....	44
1.2. Situation géographique du CFPA	44
Les Infrastructures pédagogiques :.....	44
1.3. Activité et objectif du CFPA.....	44
Section 02 : Aspect organisationnel du CFPA SAIFI Zineb.....	Erreur ! Signet non défini.
ATP	Erreur ! Signet non défini.
ATPA	Erreur ! Signet non défini.
Bureau de.....	Erreur ! Signet non défini.
Agents d'Entretien.....	Erreur ! Signet non défini.
2.1. L'organigramme du CFPA SAIFI Zineb de Bejaia :	Erreur ! Signet non défini.

2.2. Les formations offertes Du CFPA « SAIFI Zineb »	Erreur ! Signet non défini.
2.2.1- Service technique « Résidentiel » :	Erreur ! Signet non défini.
-Spécialités Affectés au service Apprentissage	Erreur ! Signet non défini.
Section 03 : La méthode et la technique utilisée	46
3.1. La méthode.....	46
3.2. La technique appliquée	46
3.3. La pré-enquête.....	47
3.4. La population d'étude	47
3.5. L'échantillonnage.....	48
Section 04 : Analyse et interprétations des résultats	49
4.1. Discussion des hypothèses	56
Conclusion.....	58
Conclusion générale	61
Liste bibliographique	
Annexes	
Résumé	

Introduction

Introduction

Aujourd'hui on vit dans une société moderne où la mondialisation dirige tous les secteurs du monde, a cet effet l'entrepreneuriat comme étant la tendance de ces dernières décennies, attire les convoitises de beaucoup de personnes en particulier les jeunes stagiaires et les jeunes étudiants les diplômés en général pour s'assurer un avenir radieux.

L'entrepreneuriat se trouve à présent au cœur des développements humains, Il peut réaliser des rêves sur le plan personnel, et dégager le potentiel et les capacités cachées des individus, tous en libérant des facultés qui correspondent à leur quête de sens.

Il est vrai que la création d'une entreprise personnelle est une opportunité bénigne, d'auto satisfaction, d'une part, et une prédilection pour l'amélioration du bien-être collectif,

Et une occasion de produire des richesses économiques et sociales, d'autre part. Néanmoins, il s'est avéré qu'il est primordial d'exprimer tout un savoir-faire, tout en prenant en considération d'autres facteurs externes.

Pour créer une entreprise, il est nécessaire de prendre l'initiative et de s'affirmer au niveau intellectuel, cela peut se réaliser à travers un ensemble d'éléments déclencheurs. Avoir sa propre entreprise séduit les adeptes de ce milieu, mais faut-il toujours être patient lors de la réalisation d'un projet, car ce n'est pas tout le monde qui possède le temps et les moyens requis. L'intention entrepreneuriale fait l'objet d'attraction de nombreux spécialistes du Domaine, notamment au cours des années 90, grâce aux modèles socio-psychologiques qui Centrent l'intérêt sur des causes parallèles au comportement entrepreneurial. Pour parler d'intention entrepreneuriale il faut clairement identifiés les comportements Des partisans de l'entrepreneuriat par rapport à leurs plans et à leurs calculs, car pour faire un choix de carrière il est notable que de dernier est directement conditionné aux attitudes cognitives et aux perceptions, c'est ce que les centres de formation doivent transmettre aux apprentis.

L'intérêt que porte le monde entier sur l'entrepreneuriat, en l'occurrence avec la formation professionnelle qui est au centre du débat sur comment progresser dans ce domaine, a cet effet, des travaux sont étudiés dans la mesure de renforcer les initiatives susceptibles de faire naître des entreprises. En tout état de cause, il apparaît important que l'on développe un guide pour la réalisation de ces initiatives à partir de recherche empirique.

En son absence le risque existe que l'on privilégie des formations incohérentes par rapport au contexte des centres de formation et du pays en question ou en contradiction avec les intentions entrepreneuriales des apprentis. Ce qui rendrait les efforts d'amélioration infructueux ou même contre productifs.

L'impact de centre de formation sur l'intention entrepreneuriale est vraisemblablement important, car pour que le stagiaire soit confrontée à la réalité sociale et économique, la formation professionnelle est un point qui ne faut pas négliger.

Dans ce cas-là, la création d'entreprise s'avère être la solution idéale pour garantir un avenir plus proche de la perfection.

En général, l'intention entrepreneuriale, en particulier chez les stagiaires, est la combinaison entre la maîtrise et la volonté, cependant, le degré d'initiative de créer une entreprise diffère d'une personne à une autre, à vrai dire, c'est selon les situations.

En effet. Les centres de formation doit impérativement repenser à la culture entrepreneuriale, les stagiaires sont face à l'inconnu, notre estime de soi, et notre confiance est remise en question, la rareté de l'emploi ... tous ces facteurs entraîne cependant un déséquilibre psycho socio-économique.

Du coup, les centres de formation professionnelle comme étant le fil conducteur qui mène vers la prospérité, doit renforcer d'une manière unanime, les programmes pédagogiques qui peuvent faire de ces stagiaires des futures entrepreneures.

Partie théorique

Chapitre I

Le cadre méthodologique

Les objectifs de cette recherche

- _ Comprendre le rôle de la formation professionnelle sur l'aspiration des stagiaires à devenir des entrepreneurs ou bien comment la formation professionnelle aspirent les stagiaires a créé leur propre entreprise.
- _ identifier les facteurs qui influencent l'intention entrepreneurial chez les stagiaires.
- _ Acquérir des nouvelles connaissances sur l'intention des stagiaires à l'entrepreneuriat.
- _ Attirer plus les stagiaires et les orientées à la création de leurs propres projets après avoir fini leurs formations.
- _ Attirer l'attention des stagiaires de la formation professionnelle sur les dispositifs existants encourageant la création d'entreprises.

Les raisons de choix de thème

- _ L'importance donnée au domaine entrepreneuriale la part des chercheurs et les autorités puisqu'est considéré comme une alternative efficace au salarié.
- _ aider les stagiaires à avoir une intention à l'entrepreneuriat.
- _ La curiosité de savoir si les stagiaires de la formation professionnelle envisagent de faire leurs propres projets

La problématique

La fin du 20ème siècle, l'Algérie a connu une crise économique et sécuritaire qui a affecté négativement affecté sa performance ne Caractériser pas un chômage élevé des jeunes diplômés et une croissance économique lente, Depuis l'ouverture économique dans les années 90, l'Algérie a affiché des discours d'encouragement et d'ouverture à l'entrepreneuriat à travers

Des réformes et des lois facilitant la création des entreprises dans ce contexte l'entrepreneuriat est devenu un domaine d'intérêt croissant, car il est considéré comme un moyen de créer des emplois, stimuler l'innovation et contribuer à la croissance économique ¹ selon Azzedine TOUNES (2003) considère « l'entrepreneuriat comme un processus dynamique et complexe. Il est le fruit de facteurs psychologiques, sociaux, culturels, politiques et économiques. Il prend la forme d'attitudes, d'aptitudes, de perceptions, de motivations Et de comportements qui se manifestent dans un contexte donné ». (TOUNES A, 2003, p03).

Toutefois, le développement de l'entrepreneuriat en Algérie est entravé par un certain nombre de défis, notamment le manque de compétences entrepreneuriales et la faible intention entrepreneuriale parmi la population active. Bird& Jelinek (1988) et Bird (1988 ; 1992) définissent

l'intention comme un état d'esprit dirigeant l'attention d'une personne (et donc l'expérience et l'action) vers un objet spécifique (but) ou une voie afin de le réaliser (moyen).

(ANG Y, 2010, p57). Et pour développer l'intention entrepreneurial nécessite une formation professionnelle et cette dernière est largement reconnue comme un moyen de renforcer les compétences des individus et de les préparer à réussir dans le monde du travail qui peut avoir un impact sur le développement de l'esprit d'entrepreneuriat et la confiance nécessaire pour créer et gérer une entreprise. L'intention entrepreneuriale, nécessite des connaissances, des Compétences, une culture et des attitudes, qui sont développées à travers des formations. Les centres de formation jouent un rôle primordial en permettant aux stagiaires de développer leurs créativité, leur capacité d'autonomie et d'enthousiasme.

Donc l'intention entrepreneuriale germe à l'issue de la formation professionnelle. Dans cet ordre d'idées notre recherche s'intéresse à l'étude de l'intention entrepreneurial chez les diplômés de la formation professionnelle. Cependant notre question est :

Est-ce que les stagiaires de la formation professionnelle de CFPA saifi Zineb pensent à créer leurs propres entreprises ?

Les hypothèses

H1 : Le secteur de la formation professionnelle développe l'esprit et l'intention entrepreneuriale chez les stagiaires de CFPA SAIFI ZINEB.

H2 : Les stagiaires de CFPA SAIFI ZINEB envisagent d'investir dans le domaine de l'entrepreneuriat après la fin de la formation.

La définition des concepts clés

La littérature portant sur l'entrepreneuriat étudie principalement autour de trois :

Concepts : l'esprit d'entreprise, l'entrepreneur, la création d'entreprise.

L'esprit d'entreprise

L'esprit d'entreprise peut être défini comme l'aptitude d'un individu, d'un groupe social, d'une communauté à : prendre des risques pour engager des capitaux (pour investir) dans une sorte d'aventure (une entreprise), consistant à apporter quelque chose de neuf (l'innovation), de créatif, ceci en employant et en combinant de la façon la plus performante possible des ressources diverses.

L'esprit d'entreprise se développe dans la sphère économique.(JULIEN PA, MARCHESNAY M,1996, P08.)

L'entrepreneur

L'entrepreneur représente le cœur de l'entrepreneuriat, il innove en fonction des opportunités qui se présentent à lui, mais aussi, organise les ressources pour produire et commercialiser, tout en cherchant ses intérêts.

Richad-Lacasse (1985) rappelle les divers aspects de la notion d'entreprendre, mis en avant Par différents auteurs. Shapiro(1980) utilise le terme afin de caractériser l'inventeur, le vendeur d'une toute personne recherchant l'indépendance, qui s'empare d'une opportunité et crée une nouvelle entreprise : « Une personne qui prend l'initiative de rassembler certains moyens, dans certaine forme et pour un certain but. Cette entité dispose d'une relative autonomie et la personne qui en a l'idée la dirige et en prend le risque ». Selon différentes etude, l'entrepreneur est un individu valorise le risque calculé (Brockhaus, 1980), qui favorise les actions centrées sur le développement, l'innovation ou la création. C'est un individualiste qui agit au nom de mobiles personnels.

Donc l'entrepreneur est celui qui combine les ressources (capital, main d'œuvre, matières premières et autres actifs...) pour leur donner une valeur plus grande qu'auparavant, où

Encore celui qui introduit des changements, des innovations, donc créer un ordre nouveau. (JULIEN PA et Josée St-pierre, 1999, p67)

La création d'entreprise

La création d'entreprise est une notion à facettes multiples et que les entreprises nouvelles constituent un objet hétérogène (Bruyat, 1993), un phénomène d'une grande hétérogénéité.

Cela vient de la variété des types d'entreprises créées et de la diversité des types D'entrepreneurs.

À titre d'illustration, quel rapport y a-t-il entre ceux qui créent leur emploi. Une création est dite pure si l'activité exercée ne constitue pas la poursuite D'une activité de même type exercée antérieurement au même endroit une autre entreprise.

(JULIEN PA, MARCHESNAY M, 1991, P108).

Les études antérieures

On a trouvé plein de recherche et travaux qui a traités notre thème sur ce on citera les suivant :

1. L'intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation professionnelle à Akbou Et Toudja (Algérie) réaliser par Haroun Yacine et Merouani Yanis 2015

Cette étude examine les facteurs influençant l'intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation professionnelle en Algérie. Les résultats indiquent que l'attitude envers l'entrepreneuriat, la perception des compétences entrepreneuriales et le soutien social sont des facteurs importants qui influencent l'intention entrepreneuriale.

2. Les déterminants cognitifs et conatifs de la réussite ou l'échec des entrepreneurs des petites et moyennes entreprises en Algérie, cas de la Wilaya de Béjaia Réaliser par Dr Tahar Meziani 2018

La présente thèse de doctorat s'intéresse aux facteurs cognitifs et conatifs qui influencent la réussite ou l'échec des entrepreneurs des petites et moyennes entreprises (PME) en Algérie, en se focalisant sur le cas de la Wilaya de Béjaia.

Dans le contexte algérien, marqué par une politique de soutien à la création de PME, plus d'un million d'entreprises ont été créées, générant des résultats satisfaisants pour la plupart. Cependant, un nombre non négligeable d'entre elles (plus de 34 000) ont connu l'échec. Cette réalité incite à s'interroger sur les déterminants qui expliquent ces disparités de performance.

L'objectif principal de cette recherche est d'identifier les facteurs cognitifs et conatifs qui différencient les entrepreneurs à succès de ceux en échec. Pour ce faire, un modèle théorique élaboré par Gasse et Maripier Tremblay (2004) a été adopté. Une enquête a été menée auprès d'un échantillon aléatoire de 40 entrepreneurs de la Wilaya de Bejaïa, utilisant le test du profil de l'entrepreneur et un questionnaire spécifique.

Les résultats de l'analyse révèlent un niveau de motivation et des aptitudes cognitives et conatives plus élevés chez les entrepreneurs ayant réussi par rapport à ceux en échec. De plus, des différences significatives ont été observées entre les deux groupes d'entrepreneurs quant à leurs attitudes envers le travail, le temps et la chance, toutes étant plus favorables chez les entrepreneurs à succès.

Cette thèse apporte une contribution précieuse à la compréhension des facteurs clés influençant la réussite ou l'échec des entrepreneurs des PME en Algérie. Les résultats mettent en lumière l'importance des facteurs cognitifs et conatifs dans le parcours entrepreneurial, soulignant la nécessité de prendre en compte ces dimensions dans les programmes de soutien et de formation destinés aux entrepreneurs.

3. Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des étudiants, quels enseignements pour l'université marocaine

Cette étude analyse les déterminants de l'intention entrepreneuriale chez les étudiants marocains. Les résultats montrent que l'attitude envers l'entrepreneuriat, les compétences entrepreneuriales, les intentions comportementales et les normes subjectives sont des facteurs importants qui influencent l'intention entrepreneuriale.

4. Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés (France)

Cette étude examine les facteurs influençant l'intention entrepreneuriale chez les jeunes diplômés en France. Les résultats indiquent que les caractéristiques individuelles, telles que la motivation et la confiance en soi, ainsi que les caractéristiques environnementales, telles que le soutien institutionnel et l'accès aux ressources, sont des facteurs importants qui influencent l'intention entrepreneuriale.

5. L'intention entrepreneuriale chez les étudiants et la formation universitaire cas de la maison de l'entrepreneuriat de Constantine.

Cette étude examine l'impact de la formation entrepreneuriale sur l'intention entrepreneuriale des étudiants en Algérie. Les résultats montrent que la formation entrepreneuriale a un impact positif sur l'intention entrepreneuriale des étudiants.

Chapitre II

La formation professionnelle

L'introduction

La formation professionnelle désigne toute activité visant à doter les travailleurs de nouvelles connaissances et à renforcer leurs capacités existantes afin d'améliorer leurs compétences. Elle peut se dérouler dans une salle de classe et comporter des activités pratiques, il y a deux sections dans ce chapitre : la première concerne une introduction générale sur la formation professionnelle et objectifs et enjeux, la deuxième concerne la relation entre la formation et l'emploi.

Section 1 : formation professionnelle objectif et enjeux

1.1. Définition des concepts

➤ La formation

Depuis des siècles, la formation est un concept qui a connu une évolution significative. Elle était une forme d'apprentissage qui était fréquemment utilisée, même chez les anciens Egyptiens et les Grecs.

Actuellement, La formation est désormais un élément essentiel de la stratégie de l'entreprise et un moyen privilégié de croissance, car elle permet à l'entreprise de faire face aux changements économiques et technologiques en préservant, adaptant et intégrant son capital compétence, tout en préservant sa compétitivité.

➤ La formation professionnelle

Elle s'adresse à tous les jeunes de 16 ans jusqu'aux adultes, qu'ils soient employés ou non, à la recherche de compétences. En général, la formation professionnelle se concentre sur les aspects techniques et conduit à la vie active.

Elle met l'accent sur l'acquisition d'une expertise professionnelle, mais ne reprend pas toujours toutes les disciplines générales, voire pas de tout dans certains cas.

La formation professionnelle se subdivise en deux catégories : la formation ouverte à tous et la formation destinée aux travailleurs (employés, dirigeants). Elles sont incluses dans la formation continue.

(Bouakeur Nassim/ HimiNadir, 2018, 2019, p25)

➤ La formation continue

AFNOR (1996) définit la FPC comme l'ensemble (objectif, programme, moyens pédagogiques et d'encadrement, suivi de l'exécution et appréciation des résultats) mis en œuvre, dans un temps déterminé ou non, nécessaire pour permettre à des personnes d'atteindre un niveau de connaissances ou de savoir-faire constituant l'objectif de formation. L'action de formation peut avoir pour objet : l'adaptation, la promotion, la prévention, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances. Au sens légal, les actions de formation financées par les employeurs se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats.

(Fouzia BRAHIMI, p,04)

➤ Le besoin de formation

Le terme "besoin" est généralement utilisé pour désigner un manque à combler, ce qui est essentiel. En ce qui concerne la formation, le besoin de formation signifie en réalité un manque de formation. Cependant, il est excessivement approximatif de parler de manque de formation, car on cherche en réalité à prévenir ou surmonter une difficulté, un dysfonctionnement présent ou probable et futur. Ainsi, on comprend pourquoi certains auteurs (Alain MEIGNANT et Jacques SOYER) ont considéré qu'il serait préférable de substituer l'expression "besoin de formation" par "problème à résoudre" par la formation ou objectif à atteindre par la formation. En réalité, le besoin est un objectif étant donné qu'il est similaire à un décalage entre le profil professionnel exigé et le profil professionnel réel. De plus, si plusieurs actions ne sont pas combinées, le besoin de formation continue de se dissimuler.

Seul le responsable de formation peut le découvrir, car c'est à lui de fournir les outils de recensement. Il est parfois également dérangé par l'intervention de la hiérarchie opérationnelle qui n'est pas du tout à l'aise sur ce sujet, tout comme celle du futur formé qui doit faire preuve d'une réelle coopération pour s'entendre sur les lacunes à combler. Pour eux, il sera évidemment

Important de considérer les objectifs opérationnels, sans négliger les projets individuels du futur étudiant, car cela dépend de sa motivation au travail. (M. HAROUN Yacine, M. MEROUANI Yanis, 2015)

➤ Le chômage

C'est le fait de ne pas avoir d'emploi, d'en rechercher un et d'être disponible pour travailler. Le chômage traduit un déséquilibre entre l'offre de travail émanant des salariés et la demande de travail émanant des employeurs. D'une manière générale, en application de la définition du Bureau international du travail (BIT), on désigne par le terme chômeur toute personne en âge et apte à travailler, qui répond aux conditions suivantes :

Etre sans emploi cela signifie que la personne ne doit pas du tout avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant la semaine de référence :

Etre en âge de travailler :

Etre disponible afin de prendre un emploi c'est-à-dire être en mesure d'occuper un emploi, on exclut donc les personnes qui ont, par exemple, un problème de santé qui les tient éloignés du marché du travail.

Rechercher activement un emploi, c'est-à-dire avoir entrepris des démarches de recherche d'emploi. (ABDALLAH Razika / AIT ALI BELKACEM Karim, 2016/2017, p21).

➤ L'emploi

Selon D. Gambier et M. Verrières, l'emploi est défini comme l'ensemble des facteurs sociaux et juridiques qui établissent la participation des individus dans la production de biens et services socialement appréciés. La situation de l'emploi en Algérie a subi des changements majeurs depuis l'indépendance jusqu'à nos jours. L'évolution de la population active a principalement été impactée par ces transformations, qui se sont traduites par des changements dans ses composantes, la structure de l'emploi et la stagnation du salariat permanent au détriment des autres formes d'emploi. Ces modifications seront exposées dans cette partie. (BENLAKEHAL Massilia / BOUNIA Aicha, 2012/2013)

➤ L'insertion professionnelle

La notion d'insertion professionnelle, née dans les pays industrialisés, découle d'études empiriques menées par des acteurs du système éducatif soucieux d'évaluer son efficacité en préparant les individus à la vie active. Initialement, elle était vue comme un passage quasi-instantané de l'inactivité à l'activité, évalué par la rapidité, la nature et le niveau de rémunération de l'emploi par rapport à la formation initiale, permettant d'identifier les formations les plus efficaces.

À partir des années soixante-dix, la crise de l'emploi en Europe a remis en question cette vision simpliste, révélant la complexité et la durée de l'insertion professionnelle. Cette période vise à acquérir l'expérience professionnelle nécessaire pour occuper un poste efficacement, ajustant les attentes des jeunes aux besoins des employeurs après un premier test de compétence en situation réelle.

L'insertion professionnelle permet également d'ajuster les aspirations des individus, en tenant compte des acquis antérieurs pour les travailleurs plus expérimentés. Dans les pays en développement, cette distinction est renforcée par les différences de qualifications entre les générations dues à l'augmentation rapide du taux de scolarisation primaire.

Différentes définitions de l'insertion professionnelle mettent en avant la capacité d'une personne à trouver sa place dans la société, souvent par le biais de l'emploi, soulignant que son absence peut mener à l'exclusion. C'est un processus crucial pour le jeune entrant dans la vie active, marquant leur intégration sociale et leur passage à l'âge adulte en accédant à divers aspects de l'autonomie. (M. HAROUN Yacine/ M. MEROUANI Yanis/Juin 2015, p6,7)

1.2. L'évolution de la formation professionnelle

En Algérie, les idées sur la formation ont changé en marge des changements observés dans les entreprises et les ressources humaines.

- **Au cours des décennies 1960 et 1970**

L'Algérie a été touchée par un nationalisme volontaire qui se manifeste par l'adhésion des employés à la politique des entreprises. La stratégie de formation reposait sur la demande de combler le manque considérable de personnel au sein des entreprises.

Les initiatives de collaboration entre les pays ont donné l'opportunité d'envoyer des étudiants jeunes ou des cadres en formation. Même si elle n'a pas joué un rôle central dans la gestion des ressources humaines, elle a tout de même joué un rôle essentiel dans la politique de construction de l'Algérie nouvelle.

L'État a fait des efforts dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la recherche universitaire, en collaboration avec celui des entreprises grâce à la coopération et au consulting, une génération de cadres a été formée, et ils continuent encore à être des consultants essentiels pour la gestion des entreprises en Algérie.

- **Au cours des années 1980**

Pendant cette période, on a observé un ralentissement important des pratiques en raison de l'intégration de la dimension politique dans les entreprises et leurs méthodes de gestion, qui était le résultat de la situation difficile que le pays traversait à cette époque. De plus, le choc pétrolier de 1987 a eu un impact direct sur les finances publiques et entraînera une diminution des dépenses, en particulier les dépenses liées à la formation.

- **Au cours des années 1990**

Au cours de cette période, l'Algérie a commencé à adopter une économie de marché, dans un contexte. La phase de transition se distingue par 43 réglementations profondes dans le domaine industriel.

En même temps, une ouverture à l'industrie privée et aux entreprises étrangères a suscité une prise de conscience de l'importance de rationaliser l'importance accordée à la formation.

Les entreprises s'engagent à accorder une importance stratégique à la formation, étant donné son rôle dans l'adaptation des entreprises à la nouvelle ère de l'environnement économique universel dans lequel elles s'établissent.

Actuellement, à l'échelle nationale et internationale, la formation joue un rôle essentiel dans toutes les entreprises et son importance est en constante augmentation en raison de son utilité Et incidence sur l'entreprise. (LAMANI Zahia / Année universitaire 2018/2019)

1.3. Objectifs et enjeux de la formation professionnelle

a. Objectif

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans la socialisation des individus pendant la période d'intégration dans la vie professionnelle. Elle facilite leur intégration dans le monde du travail. Cette entreprise vise de nombreux objectifs :

- Offrir à la personne la possibilité d'acquérir les connaissances et les compétences (compétences et expérience) requises pour exercer un métier ou une activité professionnelle
- Contribuer activement à l'établissement des identités professionnelles
- Assurer le respect ou l'amélioration des compétences intellectuelles, de la culture et des compétences à gérer

Chapitre III La formation professionnelle

► Mettre l'accent sur les personnes moins qualifiées, en particulier sur leurs difficultés de reconversion

Garantir la promotion socioprofessionnelle des travailleurs :

► Offrir des alternatives pour la planification stratégique et la réalisation de la mission de l'entreprise

Maîtriser les méthodes de gestion contemporaines, de plus en plus perfectionnées

► Favoriser l'amélioration des compétences professionnelles des jeunes et des adultes, accroître leurs opportunités d'intégration dans le monde du travail et bénéficier d'un revenu qui correspond au coût réel de la vie. Ainsi, elle devrait faire partie intégrante de la stratégie visant à réduire de manière durable la pauvreté et à faciliter l'accès à l'emploi.

► Renforcer les compétences professionnelles des employés, améliorer la qualité de leur production, exploiter leur potentiel d'innovation et de compétitivité vers des performances accrues, et à terme, mener une véritable transition de la logique de survie à celle de croissance :

► Contribuer à stimuler l'économie

b. Enjeux

La formation professionnelle présente des défis tels que :

► **L'enjeu socio-économique** : en raison de la gravité des problèmes sociaux associés au chômage de masse (pauvreté, délinquance, croissance du communautarisme,). Il encourage à renforcer et à adapter les compétences des citoyens aux emplois actuels (inclure la formation des jeunes qui sortent du système scolaire, ouvrir des opportunités d'emploi pour ceux qui ne sont pas disponibles).

Pas à trouver les employés souhaités, attirer sur le marché du travail les demandeurs qui sont très éloignés). Suggère des prises de position face aux emplois futurs (adaptation aux nouvelles technologies, initiation à la création d'entreprises).

► **L'enjeu organisationnel** : pour les entreprises. Le renforcement et le développement des savoir-faire techniques, des comportements, sont désormais devenus des outils stratégiques de compétitivité :

► **L'enjeu individuel** : pour le salarié. Au-delà de la formation initiale, la formation professionnelle renforce les capacités du salarié à vivre la mobilité professionnelle comme une opportunité et non pas comme une contrainte. Autrement dit, l'être humain a besoin de s'adapter

Positivement aux nouvelles situations professionnelles engendrées par l'évolution de la société et les mutations du marché du travail. Pas à trouver les employés recherchés, attirer les demandeurs sur le marché du travail qui en ont besoin.

Sont extrêmement éloignés. Propose des orientations concernant les opportunités professionnelles à venir (adaptation aux nouvelles technologies, initiation à la création d'entreprise
(M. HAROUN Yacine / M. MEROUANI Yanis, 2015)

1.4. Les différents types de la formation professionnelle

Dans notre société en perpétuelle mutation, il est de plus en plus crucial d'acquérir des compétences et de se former.

a. Selon la provenance de l'initiative de la formation

Cette typologie fait référence à l'origine de l'initiative de formation : est-ce un besoin exprimé par le salarié en tant que besoin personnel ? Ou est-ce qu'elle provient de la direction de l'entreprise dans le cadre d'une stratégie de croissance des ressources du personnel ?

► **L'initiative de salarié**

La formation n'est pas une fin en elle-même, elle est toujours le moyen d'atteindre un but plus ou moins directement lié à la vie professionnelle de l'individu. La formation est une moyenne, les objectifs de formation sont temporaires. Un lien de passage vise un objectif supérieur qui a été fixé par l'individu.

Après avoir établi un objectif, une personne élabore un projet qui comprend des formations ou des expériences formatives telles que le passage dans certains postes de travail, la réalisation d'un stage sur le terrain, etc. Parmi les buts de cette formation figurent :

- Mise à niveau vers un poste proche de celui occupé ;
- Transition vers une autre profession
- Satisfaire certains critères du travail.
- Acquérir une compétence professionnelle.

Chapitre III La formation professionnelle

- Acquérir une connaissance avec une finalité culturelle.

Si vous souhaitez obtenir une formation pour développer des compétences liées à une activité sociale ou de loisir.

b. Selon la nature de formation :

La formation générale et la formation spécialisée sont différentes.

➤ **La formation générale**

La formation générale est une formation initiale offerte par les organismes publics et l'exercice des activités d'enseignement et de formation professionnelle, qui permet à l'individu d'acquérir le minimum de compétences nécessaires pour occuper un poste de travail spécifique et/ou exercer un métier spécifique.

Le caractère global de cette formation ne correspond pas à la nature publique ou privée des connaissances offertes, qui sont essentielles pour l'obtention des postes d'encadrement, indépendamment de la formation initiale. Il découle plutôt du caractère global des connaissances offertes (langues étrangères, informatique, droit).

D'après SEKIOU, la formation générale désigne le niveau d'études générales ou professionnelles nécessaires pour assurer un rendement acceptable dans un emploi.

➤ **La formation spécialisée**

La formation spécialisée désigne la formation dédiée à un domaine d'expertise spécifique. Pour tous les participants.

c. Selon la durée :

Il est possible de manipuler ces formations, de les négocier avec les partenaires. En général, il y a trois types de formations.

➤ **La formation de longue durée**

En ce qui concerne une formation traditionnelle d'une année, il serait suggéré de suivre un même programme d'une année, comprenant une période de trois mois en centre, puis un retour de trois mois à son travail, etc.

L'avantage réside dans le fait que l'entreprise ne néglige pas ses employés en termes de contenu, mais plutôt en ce qui concerne les employés.

Chapitre III La formation professionnelle

Périodes brèves et précises. L'objectif d'une formation spécifique est de confirmer l'emploi. À l'ambition d'un poste supérieur, ou à la reconquête d'un poste différent.

➤ La formation de moyenne durée

Plutôt que d'utiliser des années, on utilisera des mois, leur but étant de se perfectionner. Ou l'apprentissage de l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques dans le recyclage. La réalisation des tâches liées à son poste.

➤ La formation à courte durée

Grâce aux initiatives des programmes de courte durée, cette formation contribue à préserver les connaissances des employés en matière de gestion moderne.

En général, cette formation se déroule sur une période de quelques jours, comprenant des séminaires et des journées d'études visant à améliorer les compétences de gestion des cadres dirigeants (communication, travail d'équipe, etc.).

d. Selon le lieu :

Le lieu de formation est pris en considération dans cette classification de la formation.

➤ La formation sur site

Le processus de formation se déroule au sein de l'entreprise, qui offre au formateur ses infrastructures, voire même des éléments de son équipe pour prendre part aux activités de perfectionnement sur le lieu de travail.

En règle générale, l'acquisition des compétences professionnelles fondamentales se fait dans le cadre professionnel.

Ainsi, cette formation vise à rectifier et à améliorer les compétences.

Professionnelles pendant la réalisation du travail en compagnie du formateur.

➤ La formation du centre

L'enseignement est dispensé par un centre ou une école de spécialisation. La qualité de la formation dépend de la qualité de l'enseignement dispensé par les institutions spécialisées qui favorise le développement des compétences en dehors du contexte habituel et familier du travail. Communication et conception.

Chapitre III La formation professionnelle

En revanche, il est difficile de traduire les données. Compétences développées dans le domaine professionnel (transition de la théorie à la pratique).

➤ La formation en alternance

L'inter change de la formation entre le lieu de travail et le centre de formation favorise également l'engagement de l'utilisateur, en collaboration avec l'action de formation... et permet à l'employeur de maintenir les connaissances scientifiques et techniques de son personnel. La formation qui combine à la fois des cours théoriques généraux et une expérience professionnelle en temps partagé entre l'organisme de formation et le groupe professionnel.

Il s'agit d'une forme qui combine des cours généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des établissements de formation avec l'acquisition d'un savoir-faire grâce à l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec les enseignements reçus.

Elle offre la possibilité de combiner un apprentissage formel et informel dans un même projet pédagogique, ce qui favorise l'acquisition des connaissances.

e. Selon les objectifs escomptés :

Parmi les buts attendus de la formation professionnelle figurent :

- ✓ L'adaptation du personnel.
- ✓ Parmi ses programmes, on retrouve.
- ✓ Le perfectionnement et la maintenance des connaissances.
- ✓ La formation d'initiation.
- ✓ La formation recyclage.
- ✓ La formation liée au changement de métier (promotion, mutation).
- ✓ La formation de promotion.
- ✓ La formation de déplacement et de reconversion.
- ✓ La formation comme outil d'un apaisement social.
- ✓ Formation d'accompagnement des projets. (HAMOUR Nora, 2014, p25)

Il existe aussi trois types de formation professionnelle en Algérie :

- ✓ Résidentiel

- ✓ Apprentissage

- ✓ Qualifiante

➤ La formation résidentielle

Ces stages portent sur les périodes de mise en pratique en entreprise, en général dans des domaines liés directement à la formation déjà donnée. Les lectures permettent de progresser d'un niveau à l'autre ou de consolider le parcours formé. Ces compléments de formation sont réalisés en entreprise, généralement en cours de formation (un à trois mois) ou en fin de formation et avant l'obtention des diplômes (six mois). Grâce à un accompagnement professionnel de la part de la hiérarchie professionnelle concernée, ces stages offrent aux jeunes la possibilité d'acquérir des compétences opérationnelles en entreprise. En règle générale, les stages ne sont rémunérés qu'à la fin de la formation et sous forme d'une bourse dont le montant n'est pas fixé par la loi.

➤ La formation par apprentissage

Il s'agit d'un apprentissage qui a pour objectif d'obtenir une certification professionnelle initiale et qui se fait en alternance entre les établissements de formation et d'enseignements professionnels et les entreprises, les artisans ou les municipalités. Dans le contexte de l'apprentissage professionnel, la formation par l'apprentissage est généralement dispensée en 80% en entreprise et 20% en institution de formation professionnelle. La formation pratique est dispensée en alternance entre les établissements de formation qui dispensent la formation technique et technologique complémentaire et les entreprises, les artisans et les organismes publics à caractère administratif où elle se déroule. Elle s'adresse aux jeunes de 15 à 35 ans. Aucune limite d'âge n'est imposée aux personnes handicapées physiques. Dans le cadre de l'apprentissage, l'entreprise détermine généralement la progression pédagogique, tandis que le centre propose un volet théorique qui n'est pas toujours bien articulé avec la progression pratique en entreprise. Les programmes de formation sont répartis sur 20 domaines, 360 spécialités et 5 niveaux de niveaux. Certification. (BEDOUL, M, 2018, P18).

➤ La formation qualifiante

Les formations qualifiantes ont pour objectif d'atteindre un emploi. Ce ne sont pas des certifications, mais elles peuvent permettre au salarié d'acquérir une compétence, un diplôme ou un titre professionnel qu'il pourra utiliser en entreprise. Ces formations se déroulent dans le cadre de la formation continue et visent à donner au salarié la possibilité d'être immédiatement opérationnel dans son activité professionnelle. En ce qui concerne l'étudiant, une formation

qualifiante lui donne la possibilité de postuler à un emploi grâce à ses compétences nouvelles acquises. (HADDAD Sid Ali, HAMDADACHE Lynda, 2021-2022 p 23)

1.5. Le congé individuel de formation (CIF) et le droit individuel à la formation (DIF)

Tout d'abord on va parler sur le congé individuel de formation :

a. Le congé individuel de formation (CIF)

Le CIF offre au travailleur la possibilité de suivre, à son propre initiative et de manière individuelle, des activités de formation, sans avoir à participer à des stages du plan de formation de l'entreprise, afin de :

- ✓ Accéder à un niveau de qualification supérieur.
- ✓ Changement d'activité ou de métier.
- ✓ Préparez-vous et passez un examen afin de décrocher un diplôme.

Chaque employé peut bénéficier d'un CIF. Peu importe le nombre d'employés et la nature de son contrat de travail. Il y a une exigence d'ancienneté : Selon la législation française, il est obligatoire de travailler pendant 24 mois consécutifs, dont 12 mois moins dans l'entreprise. Ces formations se déroulent entièrement ou en partie pendant le temps de travail. Le CIF représente donc un droit de ne pas être présent lors d'une formation. Ensuite, nous allons aborder le droit individuel à la formation.

b. Le droit individuel à la formation (DIF)

L'objectif du DIF est de donner à chaque employé la possibilité de se créer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur une période de 6 ans jusqu'à 120 heures. L'initiative d'utiliser ces droits à formation est de la responsabilité du salarié, mais la mise en place du DIF nécessite l'accord de l'employeur pour choisir une action de formation qui se déroule en dehors du quotidien. À moins de disposition contraire. L'employeur est responsable des frais de formation, ainsi que de l'allocation de formation, qu'il peut imputer à sa contribution au développement de la formation. (Bouakeur Nassim, Himi Nadir, 2018, 2019, p 10).

Section 2 : la relation entre la formation et l'emploi

2.1. Le lien entre la formation et l'emploi

La politique de formation met l'accent sur la relation entre la formation et l'emploi. Les parcours professionnels sont influencés par divers facteurs tels que la nature de la formation, l'expérience professionnelle de l'individu, ses aspirations, son âge, son niveau de formation et l'état du marché du travail. Le système de formation est perçu comme étant l'un des moyens de transformer les structures de travail. La formation professionnelle devrait être confrontée à ces phénomènes tout en les accompagnants. Il est bien connu que les critères d'admission à l'emploi sont liés à la formation initiale. Cette relation se confronte à la capacité à être utilisée dans le monde professionnel. Il existe une transition d'une logique de qualification un principe de compétence. La formation offre des compétences qui permettent de travailler dans différents domaines. La relation demeure un défi majeur pour toutes les parties prenantes de la vie économique et sociale. Finalement, sans aucun doute, l'apprentissage renforce la corrélation entre la formation et le travail. (<https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2021-6-page-91.htm>)

Les liens entre formation et travail soulignent d'abord un large éventail de problématiques politiques, sociales et économiques. Par exemple : comment les formations professionnelles doivent-elles évoluer en fonction de l'évolution des organisations du travail ?

Le débat sur les liens entre la formation et l'emploi remonte à longtemps dans les recherches sur l'impact de l'éducation sur la croissance économique, mais il s'est principalement développé au cours des trente dernières années dans la plupart des pays industrialisés. Les questions de formation et d'emploi sont mises au premier plan par deux transformations socio-économiques majeures. Il est évident que la première est celle du développement d'un chômage de masse qui affecte plus de 10 % de la population active dans certains pays tels que la France. L'observation du fait que le chômage affecte davantage les non-diplômés et les personnes peu qualifiées, et plus particulièrement les jeunes*, ne pouvait que susciter des questions sûres. Le rôle de la formation dans les écarts de chômage en fonction de la qualification et dans le chômage des jeunes...

(Jean-François Germe 2007, pages 206 à 217).

2.2. Le but de l'insertion professionnelle

✓ Créer des compétences et des comportements professionnels.

✓ Garder les connaissances acquises, faire une reconversion professionnelle, terminer la formation.

✓ Tendre à l'indépendance. (<http://www.recycleriedombessaone.fr>)

2.3. Rôle de la formation dans la lutte contre le chômage

Le rôle de la formation professionnelle est essentiel dans la lutte contre le chômage. Il est incontestablement considéré comme une porte d'entrée sur le marché du travail, tant pour les nouveaux que pour les anciens diplômés. Quant à nous, cette formation est considérée comme une solution pour réduire le taux de chômage causé par le manque d'expérience professionnelle et la capacité d'employabilité des demandeurs d'emploi.

Dans cette optique, la formation professionnelle se présente comme le moyen privilégié de se qualifier et de se valoriser pour une grande partie de la population active, en particulier pour les personnes exclues du système formel de formation et même pour celles qui n'ont pas la qualification nécessaire. En même temps que la formation professionnelle, elle participe à la promotion de ces individus L'amélioration de leur compétence professionnelle et leur capacité à être employés

2.4. Les secteurs publics et privés de la formation professionnelle en Algérie

➤ Le secteur public

Sont gérés par le ministère de la Formation professionnelle et plusieurs établissements sectoriels sont directement dépendants des départements de formation des autres ministères formateurs (tourisme, agriculture, etc.).

Le MFEP possède un vaste réseau d'établissements de formation, principalement composé de :

■ Centres de formation et d'apprentissage (462 CFPA) à Personnalité polyvalente et locale. Des petites choses.

Chapitre III La formation professionnelle

Les CFPA ont des unités de formation (199 annexes) qui répondent à une demande sociale de plus en plus importante. La formation initiale des niveaux I à IV est assurée par les CFPA, qu'elle soit dispensée en résidentiel ou par apprentissage.

■ Instituts nationaux de formation professionnelle spécialisés (54 INSFP) ayant une vocation sectorielle et nationale. Unités de formation de petite taille (29 annexes)

Elles sont liées aux INSFP. Ils offrent des options de formation dans un domaine d'activité économique (construction, immobilier, etc.).

Techniques mécaniques, vestimentaires et artistiques) pour les niveaux IV et V. En général, les INSFP proposent des formations en résidentiel, avec, selon les occasions, des stages de fin de formation en entreprise.

➤ Le secteur privé

La dernière décennie a été marquée par une croissance rapide du secteur privé. Il propose principalement des formations dans le secteur tertiaire, notamment en gestion, secrétariat et informatique, dédiées à des emplois dans différents domaines.

Le domaine organisé et les régions urbaines. Il existe 643 établissements privés, souvent de petite taille, qui accueillent 23 361 stagiaires. www.etf.eu.int **VialeSettimioSevero, 65 / Villa Gualino / I-10133 Turin / p 12**

Conclusion

Après ce chapitre, nous avons pu obtenir une vision des divers types de formation et de leur contenu. Nous avons été persuadés de l'importance de ce service pour préserver les ressources humaines et les intégrer dans le milieu professionnel. Il faut simplement examiner les efforts importants déployés par les autorités algériennes responsables de ce secteur, parfois en collaboration avec des organismes européens et américains, pour comprendre son importance dans le développement économique et social.

En ce qui concerne les infrastructures, l'Algérie continue d'investir dans la construction de nombreux établissements, qu'ils soient publics ou privés, afin de répondre au défi d'offrir aux jeunes les meilleures opportunités d'intégration, lorsque ceux-ci le désirent. Par la mise en place de leurs propres entreprises

Chapitre III

L'entrepreneuriat

Préambule

Le chapitre suivant nous allons présenteront en premier lieu le domaine de l'entrepreneuriat et son importance chez les jeunes diplômés, puis nous allons présenter une deuxième section qui est l'intention entrepreneuriale.

Section1 :l'entrepreneuriat

1.1. Définition de l'entrepreneuriat

La définition donnée par Johannsen (2003) : l'entrepreneuriat est envisagé comme « un processus dans lequel des ressources, indépendantes à l'origine son réorganiser d'une nouvelle façon pour saisir une occasion d'affaires. (Schmit, 2008, p4)

L'entrepreneuriat est l'activité intentionnelle d'un individu ou d'un groupe d'individus associés, entreprise pour initier, maintenir ou accroître le profit par la production ou la distribution de biens et services économiques. » –AH Cole (1959) Cette définition reconnaît l'entrepreneuriat comme une activité humaine délibérée visant à réaliser des bénéfices grâce à des activités économiques de production et de distribution de biens et de services.

L'entrepreneuriat « est tout type de fonction innovante qui pourrait avoir une incidence sur le bien-être d'un entrepreneur. (Joseph A. Schumpeter (1934). (Edunote.com/Fr./entrepreneuriat consulté le 24/02/2024 14h :00).

1.2. Les paradigmes de l'entrepreneuriat

Verstraet et Fayolle (2005) Proposent de distinguer quatre paradigmes :

a. L'innovation

Ce paradigme met l'accent sur l'introduction de nouvelles connaissances dans le processus entrepreneurial.il correspond à une lecture schumpetérienne. Dans cette acception l'entrepreneuriat ne correspond pas uniquement à la création d'entreprise. Lès organisation existantes peuvent développer une orientation entrepreneuriale. Les entrepreneurs sont souvent associés à des idées innovantes et à la mise en œuvre de nouvelles technologies, concepts ou modèles d'affaires. Ils sont à l'origine de changements et de progrès dans la société et l'économie.

b. La création de d'organisation

Le paradigme de l'émergence développé par Gartner (1985) met l'accent sur le processus de création sous l'angle de la construction de la nouvelle organisation. Les entrepreneurs sont

également des organisateurs qui mettent en place les structures nécessaires pour réaliser leurs idées et leurs projets. Ils doivent prendre des décisions concernant la structure, la culture et les opérations, entreprises.

c. La création de valeur

Ce paradigme correspond aux travaux de Bruyant (1993) qui définit l'entrepreneuriat comme le dialogue individu _ création de valeur. Les travaux autour du business model s'inscrivent dans ce paradigme. Les entrepreneurs sont motivés par la recherche de profit, mais aussi par la création de valeurs sociales, économiques et environnementales. Ils cherchent à répondre à des besoins non satisfaits, à générer de l'emploi et à contribuer au développement économique.

d. L'opportunité

Ce paradigme propose de définir le processus entrepreneurial comme la détection, l'évaluation et l'exploitation d'opportunité. Ce paradigme devenu dominant depuis le début des années 2000 grâce aux travaux de Venkata aman. Les entrepreneurs sont attentifs aux opportunités qui se présentent à eux, qu'elles soient liées à des besoins non comblés, à des changements dans l'environnement, à des demandes du marché ou à des innovations technologiques. Ils cherchent à identifier, évaluer et exploiter ces opportunités pour concrétiser leurs projets. (**Karim messeghem_sylviesammut. 2011**)

1.3. La culture d'entrepreneuriat

Chaque individu appartient à une culture sociocognitive, partageant des normes et valeurs communautaires. Cette culture inclut non seulement les connaissances accumulées au sein du groupe mais également les habitudes et traditions acquises grâce à l'expérience commune. Selon le Petit Larousse (1980) et Geert Hostede (1980), la culture se définit comme les structures sociales et les comportements collectifs propres à une société. Léger-Jarniou (2008) souligne que la culture entrepreneuriale s'inscrit dans cette approche globale de la culture et considère l'entrepreneuriat comme un procès de création de valeur et un vecteur de développement de l'esprit entrepreneurial, indépendamment de la situation. Ces auteurs affirment que la culture entrepreneuriale ne peut être abordée sans prendre en compte l'aspect pédagogique qui favorise son développement. En effet, Heinonen et Poikkijoki (2006) plaident pour un nouveau modèle d'éducation axé sur l'expérimentation, l'action et l'enseignement par la pratique. L'amélioration des compétences et des attitudes fondamentales de l'entrepreneuriat implique des méthodes d'apprentissage qui

stimulent ces aspects, notamment une pédagogie basée sur l'action et l'apprentissage par l'expérimentation. Pour Léger-Jarniou (2008), développer les attitudes et les comportements requiert une pédagogie spécifique car la pédagogie traditionnelle vise principalement à transmettre des connaissances, tandis que la pratique, la mise en situation et la confrontation aux problèmes contribuent à l'acquisition progressive d'aptitudes, d'attitudes et de personnalités. De plus, l'évaluation constitue un élément clé du processus d'apprentissage, selon Hadji (1992).

En ce qui concerne la culture entrepreneuriale, il est important de prendre en compte des éléments tels que le risque, l'indépendance, la perception des opportunités dans l'environnement, l'ambition, l'originalité, la projection dans le long terme, l'aptitude à résoudre des problèmes, etc. Pour enseigner cette culture, une pédagogie constructive et ludique est nécessaire.

Il existe deux modèles en sciences de l'éducation : le modèle comportemental et le modèle constructiviste. Selon Hamilton et Hitz (1996), ces deux modèles offrent des solutions différentes pour l'enseignement et la formation. Le modèle comportemental traditionnel se concentre sur l'acquisition d'informations qui s'inscrivent dans la structure de connaissances de l'apprenant, tandis que le modèle constructiviste suppose que l'apprentissage est contextuel et subit de nombreuses influences. La pédagogie entrepreneuriale est devenue plus constructiviste, en enseignant des pensées difficiles et contrefactuelles, en demandant aux étudiants d'être des apprenants autodirigés, et en les forçant à réfléchir sur leur apprentissage du savoir. (SAMIBOUDABOUSSE 2011)

1.4. Les caractéristiques de l'entrepreneuriat

Tous les entrepreneurs ne réussissent pas ; il existe des caractéristiques précises qui font de l'entrepreneuriat une réussite. Quelques-unes d'entre elles sont mentionnées ci-dessous :

➤ Capacité à prendre des risques

Le lancement de toute nouvelle entreprise implique un risque d'échec considérable. Par conséquent, un entrepreneur doit être courageux et capable d'évaluer et de prendre des risques, ce qui est une partie essentielle du métier d'entrepreneur.

➤ **L'innovation**

Il faut être très innovant pour générer de nouvelles idées, lancer une entreprise et en tirer des bénéfices. Le changement peut consister à lancer un nouveau produit inédit sur le marché ou un processus qui fait la même chose mais de manière plus efficace et plus économique.

➤ **Qualité de visionnaire et de leader**

Pour réussir, l'entrepreneur doit avoir une vision claire de sa nouvelle entreprise. Cependant, pour transformer l'idée en réalité, il faut beaucoup de ressources et d'employés. Dans ce cas, la qualité du leadership est primordiale car les leaders transmettent et guident leurs employés vers la bonne voie du succès

➤ **Ouverture d'esprit**

Dans une entreprise, chaque circonstance peut être une opportunité et être utilisée au profit de l'entreprise. Par exemple, Paytm a reconnu la gravité de la démonétisation et a admis que le besoin de transactions en ligne serait plus important, il a donc profité de la situation et s'est développé massivement pendant cette période.

➤ **Flexible**

Un entrepreneur doit être flexible et ouvert au changement en fonction de la situation. Pour être au sommet, un homme d'affaires doit être équipé pour accueillir le changement dans un produit et un service, comme et quand cela est nécessaire.

➤ **Connaitre son produit**

Le propriétaire d'une entreprise doit connaître son offre de produits et être au courant des dernières tendances du marché. Il est essentiel de savoir si le produit ou le service disponible répond aux exigences du marché actuel ou s'il est temps de le modifier un peu. Être capable de rendre des comptes et d'apporter les modifications nécessaires est un élément essentiel de l'esprit d'entreprise. (<https://leconceptmarketing.com/quest-ce-quel'entrepreneuriat-signification-types-caractéristiques/> consulté le 24/02/2024 à 19h :50)

Section2 : l'intention entrepreneuriale

2.1.Définition

L'intention entrepreneuriale est un concept composé : L'intention qui est la volonté de faire une action dans l'avenir et de fixer un but à atteindre. Alors que les chercheurs ne sont pas d'accord sur une définition précise de l'entrepreneuriat, en général l'entrepreneuriat cerne les différentes activités liées au monde des affaires ou le facteur de risque demeure très probable. (Alain Fayolle 1). Souligne des situations qui peuvent concernés :

La création d'entreprise ou d'activité par des individus indépendants ou par des entreprises. La reprise d'activité ou d'entreprise, saine ou en difficulté, par des individus indépendants ou par des entreprises.

Le développement et le management de certains projets « arisque » dans les entreprises. Le cadre et l'esprit d'exercice de certaines responsabilités ou fonctions dans des entreprises (Alain Fayolle 2003 p 16)

En ce que concerne l'intention entrepreneuriale, c'est l'envi d'entreprendre accompagné par une envie de réaliser, cette dernière dépend de la capacité de l'individu à assurer toutes les démarches nécessaires afin de réussir. En 2006 TOUNES considéré que « l'intention entrepreneuriale set une phase majeure du processus de création d'entreprise subdivisée en quatre stades : la propension, l'intention, la décision et l'acte. Elle est une volonté individuelle qui s'inscrit au sien d'un processus cognitif conditionné par le contexte socioculturel, politique et économique ». (Tounes.A, 2006, p 57 _65).

2.2.Les modèles théoriques de l'intention entrepreneuriale

L'intention entrepreneuriale est une explication du comportement des individus engagés dans la création d'entreprises ou d'organisations. Ce comportement est analysé à travers diverses théories qui mettent en avant le rôle crucial de l'intention dans la compréhension de l'entrepreneuriat. L'intentionnalité est considérée comme un élément clé du processus entrepreneurial. Nous aborderons également le modèle d'étude choisi pour cette recherche.

➤ **La Théorie de l'Action Raisonnée, Fishbein et Ajzen**

Élaborée par Fishbein et Ajzen en 1975, tire ses racines de la psychologie sociale. Selon cette théorie, le comportement d'un individu est largement conditionné par son intention de l'adopter. Son objectif principal est de prédire et de comprendre les comportements sociaux volontaires. Cette théorie explique que l'intention de comportement est influencée par deux facteurs principaux : l'attitude envers le comportement et la norme subjective. L'attitude est définie comme la propension d'un individu à réagir de manière positive ou négative à un objet, une personne ou un événement, en fonction des croyances sur les conséquences des actions. Ainsi, les croyances sur les résultats d'une action déterminent l'attitude envers ce comportement.

➤ **La Théorie du Comportement Planifié**

Proposée par Ajzen en 1991, appartient aux modèles basés sur l'intention et constitue un élargissement de la Théorie de l'Action Raisonnée précédemment développée par Fishbein et Ajzen en 1975. Cette théorie permet de prédire certains comportements requérant une certaine planification, tels qu'entreprendre une entreprise, grâce à l'intention de mener ces comportements. Cette théorie est importante car elle offre un cadre de référence applicable à toutes les situations où le comportement est volontaire, sans reposer sur des facteurs externes directs influençant le comportement. Selon la théorie d'Ajzen (1991), l'intention est le résultat de trois déterminants conceptuels : **l'attitude vis-à-vis du comportement, les normes subjectives, et le contrôle comportement perçu.**

L'attitude vis-à-vis du comportement (facteurs psychologiques) : Les attitudes liées au comportement correspondent à l'évaluation positive ou négative faite par l'individu concernant le comportement souhaité ou envisagé. Ces évaluations dépendent des résultats attendus du comportement et sont exprimées par des actions pour le concrétiser.

Les normes subjectives : basées sur des facteurs socio-culturels, représentent les convictions d'une personne concernant l'appréciation des groupes importants pour elle au sujet de leur approbation d'un comportement spécifique qu'elle envisage d'adopter (son cercle de référence). Ces normes dépendent des croyances normatives, issues des influences sociales exercées par ce cercle de référence (tels que parents, famille, amis, collègues, etc.), ainsi que de la motivation de l'individu à se conformer ou non aux attentes de ceux-ci.

Le contrôle comportemental perçu : qui caractérise la facile ou difficile appréhension d'exécuter un comportement selon les capacités et ressources disponibles de chaque individu, et qui s'approche du concept de faisabilité proposé par Shapero et Sokol en 1982. Selon le modèle d'Ajzen, la somme des trois composantes (attitude, norme subjective et contrôle comportemental) explique complètement l'intention, qui à son tour prédit et influence le comportement final. (SAOUDI Hassiba BENTATA Fahima 2019 p 22,23).

➤ **Théorie de la formation de l'événement entrepreneurial (Shapero et Sokol, 1982)**

Shapero et Sokol (1982) ont été les pionniers de l'approche des intentions dans le champ de l'entrepreneuriat, leur modèle a été repris et vérifié par Krueger (1993). Shapero et Sokol (1978) discutent les dimensions sociales de l'entrepreneuriat et pose un paradigme qui décrit la formation de l'évènement entrepreneurial.

Le paradigme se focalise sur la question suivante : comment les membres du groupes, l'environnement social et culturel affecte le choix de devenir entrepreneur et suggère que la formation de l'évènement entrepreneurial est le résultat de l'interaction entre les facteurs situationnels et culturels. Shapero et Sokol (1982) posent le postulat que pour qu'une personne initie un changement sérieux dans sa vie, un événement doit venir déclencher une telle décision. en s'assurant que les individus perçoivent à la fois le désir et la possibilité de créer une entreprise, on renforce leur intention d'entreprendre. Cette approche souligne l'importance de créer un environnement favorable où les entrepreneurs potentiels se sentent soutenus et ont accès aux ressources nécessaires pour concrétiser leurs projets. (Lena Ibrahim 2011). Shapero et Sokol (1982) expliquent l'acte d'entreprendre par trois groupes de facteurs marquant des changements importants dans la vie. Les « déplacements négatifs » renvoient à un divorce, une émigration ou un licenciement ; les « situations intermédiaires » représentent la sortie de l'armée, de l'école ou de prison ; les « déplacements positifs » peuvent être l'influence de la famille, l'existence d'un marché ou d'investisseurs potentiels. A l'interface entre ces trois facteurs et l'acte de création, les auteurs identifient deux groupes de variables intermédiaires : les perceptions de désirabilité et de faisabilité.

La désirabilité : désigne les facteurs sociaux et culturels qui influencent le système de valeurs de l'individu. Plus une société accorde de l'importance à l'innovation et à la prise de risque, plus l'on verra des entreprises se créer (Shapero et Sokol, 1982 : 86-88). Les expériences antérieures, les échecs dans des aventures entrepreneuriales renforcent les perceptions de désirabilité.

Lafaisabilité : se construit sur les perceptions des facteurs de soutien à la création. La disponibilité des conseils et des moyens financiers, l'aide du conjoint et d'amis et les formations entrepreneuriales agissent sur les perceptions de faisabilité. (Azzedine Tounes 2003 p57, 65).

2.3.L'intention en amont du processus entrepreneurial

Pour créer une organisation, l'intention ou la volonté est le premier élément essentiel. Elle précède toute action de création et reflète l'objectif des créateurs. Cette intention se manifeste par la recherche d'informations nécessaires pour agir. Le processus entrepreneurial comprend deux phases : une première phase qui mène à la décision de créer, et une seconde phase de création une fois l'idée développée. Le processus entrepreneurial implique des efforts individuels et collectifs pour exploiter les opportunités. Il évolue au fil du temps et de la maturation du projet d'entreprise, nécessitant des compétences mobilisées par l'entrepreneur pour concrétiser son projet. Plusieurs modèles décrivent ce processus, mettant en avant des étapes telles que la conception de l'idée, la détection d'une opportunité d'affaires, l'élaboration du business model, la définition d'une vision stratégique et l'élaboration d'un plan d'affaires.

a. Le processus de création

Le processus de création est le cheminement qui mène une personne à concrétiser son intention de créer une entreprise. Cela implique de passer de la phase d'intention à une phase où l'individu consacre son temps, son argent et son intellect dans le projet de création. Cette période de transition est caractérisée par un engagement qui aboutit à une irréversibilité : l'arrêt du projet est considéré comme un échec, tandis que sa continuité est une escalade de l'engagement. La création effective marque le démarrage de l'entreprise, qui se manifeste par la mise sur le marché des premiers produits ou services destinés aux consommateurs. L'objectif principal de l'entrepreneur est alors de veiller à la pérennisation de son entreprise. Le processus créatif est traditionnellement décrit comme une succession de phases, telles que la préparation, l'exploration de différentes pistes, l'incubation et la vérification d'une réponse par rapport à la problématique initiale. (LENA IBRAHIM, 2011 p70, 78).

b. Le processus de décision

Est un cheminement mental qui conduit à l'action. Prendre une décision est donc essentiel pour changer son comportement. Au cœur de ce processus en trois étapes se trouve l'intention. La

décision concept fondamentale des sciences social, à progressivement gagné en importance dans divers domaines théoriques.

Elle est à la fois un événement et un processus. Pour devenir entrepreneur, Brockaus (1978) identifie trois catégories de facteurs liés à la décision : les caractéristiques psychologiques, les effets de l'expérience vécue et les caractéristiques personnelles. Le processus de décision se décompose en trois étapes : Formation d'une vision. Transformation de la vision en intention. Prise de décision et passage à l'action pour concrétiser l'intention. Chaque étape est cruciale pour le démarrage d'une entreprise et implique une progression de la réflexion vers l'action Une fois qu'elle est réellement déclenchée, une intention doit se transformer en une décision d'action. Même les intentions les plus fortes ne conduisent pas nécessairement à l'action. Ainsi, de nombreux individus qui se disent intéressés par la création d'une entreprise ne concrétisent jamais ce désir par des actes de création véritables. L'intention peut donc être abandonnée, temporairement ou définitivement. Un projet qui reste à l'état d'idée ne serait considéré que comme une simple pensée. Les déterminants de la décision d'entreprendre revêtent des considérations sociales, psychologiques et environnementales. Le modèle de Shapero (1975) met en avant à la fois les caractéristiques psychologiques du créateur et trois facteurs contextuels discriminants : la discontinuité (ou déplacement, variable de situation) met en exergue les situations négatives et positives ; la crédibilité de l'acte (variable sociologique) est issue de l'image d'imitation et de la culture entrepreneuriale ; la faisabilité (variable économique) dépend essentiellement de six types de ressources (argent, hommes, machines, matériel, marché, gestion). (Bruyat. Ch, 1993, p314)

2.4.Lesfacteurs influençant l'intention entrepreneuriale

L'analyse de l'intention est essentielle pour une compréhension approfondie du processus entrepreneurial, ce qui a attiré une attention croissante de la part des chercheurs et de leurs modèles. Voici quelques factures qui pourraient influencer l'intention entrepreneuriale.

➤ Les facteurs psychologiques

Une des motivations du créateur, c'est la création de son propre emploi, sans subordination par rapport à un employeur. Il a la volonté farouche d'y parvenir. Par cette initiative, il montre son goût de l'indépendance et de l'aventure. Il faut faire attention à ce désir d'indépendance. Il faudrait s'assurer que cette motivation ne vous conduira pas à certaines erreurs comme par exemple, vous

isoler, refuser l'aide et le conseil des professionnels. Dans certains types d'activités les diverses pressions qui s'exercent sur l'entrepreneur ont fortement altéré cette notion d'indépendance. Par ailleurs il y a aussi la recherche du désir d'acquérir de plus hautes responsabilités et donc par la même occasion d'accéder au pouvoir. Il est maître de son entreprise et c'est à lui de prendre les décisions qu'il juge nécessaire pour mener à bien cette entité. Dans ce cas là aussi il doit se poser la question suivante : serais-je capable prendre seul des décisions stratégiques ? Le créateur est ainsi poussé par la volonté d'entreprendre, de se réaliser. L'entrepreneuriat peut être un moyen pour concrétiser un rêve ou une passion. L'ambition est très importante dans toute initiative ou réalisation. C'est un atout non négligeable pour la création d'entreprise. Il faut que le créateur soit à la fois très ambitieux et motivé car l'aventure de la création est parsemée d'embûches. Celui qui s'engage dans l'aventure de la création dans cet état d'esprit force le respect, de par sa ténacité, de son engagement inébranlable. Il s'est fixé un objectif et il veut y parvenir d'une manière ou d'une autre. Cependant il faut bien se poser toutes les questions avant de se lancer dans la création et réfléchir sur ses motivations.

➤ **L'environnement socioculturel**

Ce sujet traite de l'impact du contexte environnant sur l'individu en termes de développement des compétences entrepreneuriales. Le milieu où se trouve l'individu, tel que la famille, l'école, l'université, la société et les régions, influence significativement la diffusion ou la restriction des valeurs entrepreneuriales. Parmi ces milieux, la famille est considérée comme particulièrement prédominante dans la propagation de la culture entrepreneuriale, car on observe fréquemment que les descendants d'entrepreneurs présentent une probabilité accrue de devenir eux-mêmes des entrepreneurs. De même, le milieu éducatif joue un rôle important, car il offre aux futurs entrepreneurs les compétences essentielles telles que la gestion, la comptabilité, le management et le marketing, tout en favorisant la découverte des réalités professionnelles grâce aux stages proposés dans le cadre de l'enseignement. Études ont montré une corrélation positive entre le niveau de formation du créateur et la réussite de l'entreprise, suggérant que le système éducatif peut contribuer à l'effort de certaines entreprises grâce aux compétences qu'il transmet aux élèves. En outre, le territoire lui-même peut influencer les individus, notamment ceux vivant près d'un pôle d'attention, qui semblent être davantage propenses à créer une entreprise que ceux résidant dans des régions ou des territoires moins dynamiques.

➤ L'environnement économique et les relations

Facteurs économiques significatifs contribuent également de manière notable lorsqu'il s'agit d'engager une entreprise. Ces éléments incluent les ressources matérielles, techniques, informatiques, humaines et financières essentielles pour toute initiative viable. Créer une entreprise sans posséder avantageusement ces biens physiques et abstraits serait inconcevable. Une entreprise nécessite diverses ressources pour naître et durer. Les liens sociaux occupent une position centrale dans la prise de décision d'entreprendre. Des relations personnelles ou professionnelles existantes du fondateur faciliteront sa tâche. Appartenant à un réseau social sera d'un grand bénéfice pour l'exercice de ses responsabilités d'entrepreneur. En effet, il sera plus facile pour lui d'accéder aux ressources que son entreprise nécessite pour croître. Par exemple, anciens étudiants de grandes écoles ou de prestigieuses universités peuvent mettre à profit leurs relations (camarades d'études, professeurs ou professionnels rencontrés pendant leur formation) pour aider à mener à bien leurs projets.

Synthèse

Parmi les facteurs psychologiques, on a noté l'esprit d'initiative, le besoin de réussite, la prise de risque, le besoin d'indépendance, la confiance en soi, l'énergie et l'engagement. Le milieu influence également l'entrepreneur, notamment la famille et l'école. En effet, le fils d'un entrepreneur a plus de chance d'être à son tour entrepreneur. La famille peut véhiculer les valeurs entrepreneuriales. Le système éducatif contribue aux succès des entreprises à travers les savoir-faire et les compétences qu'il peut fournir aux étudiants-futurs entrepreneurs. Les facteurs psychologiques et socioculturels ne suffisent pas à eux seuls pour assurer la réussite du projet d'entreprise, il y a bien sûr la dimension économique et les relations. La possession de ressources matérielles, financières, humaines ainsi que l'appartenance à des réseaux professionnels contribuent beaucoup à la viabilité du projet.

. [http://abdallah.overblog.com/pages/Les facteurs influencant lentrepreneur1749435.html](http://abdallah.overblog.com/pages/Les_facteurs_influencant_lentrepreneur1749435.html)
consulté le 26/02/2024 à 18:55

2.5. Les dispositifs de soutien à l'entrepreneurial en Algérie

Les autorités algériennes ont mis en place de nombreux programmes et dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat au milieu des années 90, en réponse aux réformes économiques de cette période. Ces initiatives visent à encourager la création de petites entreprises sous toutes leurs formes.

Parmi ces dispositifs on peut les citer comme suit :

- **L'agence nationale de développement de l'investissement (ANDI)**

Initialement, l'APSI, Agence de Promotion, de Soutien et de Suivi de l'Investissement de 1993 à 2001, a évolué pour devenir l'ANDI, Agence Nationale de Développement de l'Investissement. Cette institution gouvernementale a pour mission la facilitation, la promotion et l'accompagnement des investissements. Elle s'est vue confier le rôle crucial d'encourager et soutenir les investissements en mettant en place des mesures favorables à leur développement et en accompagnant les acteurs économiques dans leurs projets d'investissement. La transition vers l'ANDI a renforcé son engagement à promouvoir un environnement propice à l'investissement et à soutenir la croissance économique du pays.

- **La Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)**

La Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) a été établie en 1994 par le Décret exécutif n°94-188 du 6 Juillet 1994 pour atténuer les conséquences sociales des licenciements massifs liés au plan d'ajustement structurel. Au fil des ans, la CNAC a élargi ses missions, incluant l'indemnisation du chômage, des mesures actives pour la réinsertion des chômeurs, le soutien à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans, et d'autres dispositifs visant à promouvoir.

- **L'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM)**

A été établie par le décret exécutif N° 04-14 du 22 Janvier 2004, en réponse aux recommandations formulées lors du séminaire international de décembre 2002 sur « L'expérience du Micro crédit en Algérie ». Cette agence représente un outil de financement de microcrédit, offrant des crédits sans intérêts jusqu'à 100 000 DA pour l'achat de matières premières et des crédits bonifiés jusqu'à 1 000 000,00 DA à taux avantageux pour la création d'activités. En plus du financement, ANGEM propose un accompagnement gratuit, des formations et des actions renforcer les capacités des bénéficiaires.

- **Le Fonds de Garantie des Crédits aux Petites et Moyennes Entreprises (FGAR)**

A été créé en 2002 pour faciliter l'accès des PME au financement bancaire à moyen terme. Son objectif principal est d'apporter des garanties de crédit aux banques commerciales pour soutenir le démarrage et l'expansion des PME. Le FGAR couvre un pourcentage du capital du

crédit, généralement entre 10% et 80%, avec un plafond de garantie par projet de 100 millions DA. La durée maximale de la garantie varie selon le type de crédit. Le FGAR exige un plan d'affaires détaillé conforme à ses normes et analyse chaque projet avant d'octroyer la garantie. Des commissions sont prélevées pour l'étude et l'engagement de la garantie.

▪ **L'agence nationale de soutien et d'emploi des jeunes (ANSEJ)**

A été créée en 1996 par le décret exécutif n° 96-296 du 8 septembre 1996, qui fixe ses statuts.

Le rôle du dispositif de l'ANSEJ à encourager l'intention entrepreneuriale chez les jeunes :

- ✓ Est de soutenir l'intention entrepreneuriale chez les jeunes en Algérie. L'ANSEJ a été confié à l'appui aux jeunes voulant créer leur entreprise en 1996.
- ✓ L'ANSEJ a permis de libérer l'esprit entrepreneurial des jeunes Algériens par une offre allant de l'aide au montage, au test de l'idée et au financement du projet
- ✓ En outre, l'ANSEJ a contribué à la dynamique entrepreneuriale en Algérie en soutenant la création de microentreprises et en développant l'esprit entrepreneurial chez les jeunes.
- ✓ L'ANSEJ a adopté un mode d'organisation adapté à Sa mission d'accompagnement des jeunes porteurs De projets en relation avec leur environnement Economique et social
- ✓ (Dr .Miloud Mohamed Karim, Dr.BoumdienneYOUCEF, 2021)

2.6.Les défis et les opportunités de l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est un parcours semé d'embûches et de défis.

Voici quelques-uns des défis les plus courants auxquels les entrepreneurs sont confrontés :

✓ **Financement**

Trouver des sources de financement pour démarrer et développer son entreprise est un défi majeur pour de nombreux entrepreneurs. Les options de financement peuvent inclure les prêts bancaires, les subventions, l'investissement providentiel et le capital-risque. Le choix de la meilleure option de financement dépendra des besoins spécifiques de l'entreprise et du profil de l'entrepreneur.

✓ Marketing et vente

Se faire connaître et attirer des clients est un défi crucial pour toute nouvelle entreprise. Les entrepreneurs doivent développer des stratégies marketing efficaces pour atteindre leur public cible et se démarquer de la concurrence. Cela peut impliquer de créer un site Web, de lancer des campagnes publicitaires, de participer à des événements et de développer une présence sur les réseaux sociaux

✓ Gestion du temps et des ressources

Les entrepreneurs doivent être capables de gérer leur temps et leurs ressources de manière efficace. Cela implique de définir des priorités, de déléguer des tâches et de trouver des moyens de travailler de manière productive. Il est également important de savoir gérer le stress et de maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée

✓ Prise de décision

Les entrepreneurs doivent prendre des décisions importantes en permanence, souvent avec des informations limitées. Il est important de développer des compétences en matière de prise de décision et de savoir gérer le risque. Il peut être utile de demander conseil à des mentors, des coaches ou d'autres entrepreneurs.

✓ Concurrence

La plupart des marchés sont très concurrentiels, et les entrepreneurs doivent trouver des moyens de se démarquer de leurs concurrents. Cela peut impliquer de proposer des produits ou services uniques, d'offrir un excellent service client ou de développer une marque forte.

✓ Innovation

Dans un monde en constante évolution, les entrepreneurs doivent être capables d'innover et de s'adapter aux changements. Cela implique de rester à la pointe des dernières technologies et tendances, et d'être ouvert à de nouvelles idées.

✓ Echec

Le risque d'échec est inhérent à l'entrepreneuriat. Il est important de savoir gérer l'échec et d'en tirer des leçons pour rebondir et réussir à l'avenir. Malgré ces défis, l'entrepreneuriat peut être une expérience très gratifiante. Les entrepreneurs ont la possibilité de créer quelque chose de nouveau, de faire une différence dans le monde et de réaliser leur plein potentiel. Mais il est

important de bien préparer et de familiariser avec les défis qui vont rencontrer. Avec une bonne planification, une grande détermination et un travail acharné, ils peuvent surmonter ces défis et réussir en tant qu'entrepreneur.

2.7. Les opportunités de l'entrepreneuriat

✓ Être plus libre et indépendant

En tant qu'entrepreneur, vous êtes votre propre patron. Vous avez la liberté de définir vos propres horaires, de choisir vos projets et de travailler de la manière qui vous convient le mieux. Cette indépendance peut être très gratifiante et vous permettre de réaliser votre plein potentiel.

✓ Acquérir de l'expérience

Parmi les avantages de l'entrepreneuriat, il y a le fait que créer son entreprise permet d'acquérir bien plus de connaissance et de compétences lorsqu'on est salarié.

✓ Mieux se connaître et augmenter la confiance en soi

C'est le développement personnel. L'entrepreneuriat est un excellent moyen de développer vos compétences et vos connaissances

Vous apprendrez à gérer votre temps, à prendre des décisions, à résoudre des problèmes et à gérer le stress. Vous deviendrez également plus indépendant, plus confiant et plus résilient.

✓ Les avantages financiers

L'entrepreneuriat peut être très lucratif. Si vous réussissez, vous pouvez gagner beaucoup d'argent et atteindre une grande liberté financière. Cependant, il est important de noter que le succès financier n'est pas garanti et qu'il y a toujours un risque.

(Les défis avantages de l'entrepreneuriat : <http://www.creerentreprise.fr/avantages-entrepreneuriat/> consulté le 05/03/2024 à 12 :58)

Partie pratique

Chapitre IV

Présentation et analyse et des résultats

Section 01 : Aspect descriptif du CFPA SAIFI Zineb de Bejaia :

1.1. Historique

Le Centre de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage féminin de Bejaia a été créé le 24 novembre 1984 suite au décret exécutif N°84/355. Il est d'une capacité réelle a atteint 350 stagiaires en Formation Résidentielle, quant à la Formation par Apprentissage, la capacité théorique est de 930 apprentis, mais sa capacité réelle est de 1270Apprentis.

Le centre dépend hiérarchiquement de la Direction de la Formation et de l'Enseignement Professionnel de la wilaya. En plus, la formation des « cours du soir » dans différentes spécialités : Agent de saisie, comptabilité, ...

Dans le monde de Formation Résidentielle, il y'a 13Sections et 10Spécialités.

La Formation en "Cours du soir" est une formation Qualifiante. Elle est incluse dans la formation résidentielle. Il y a deux sessions d'entrée dont celle du mois de « Septembre »et celle du mois de « Février ».

Le mode de formation par apprentissage comprend 31Sections et comme la formation Résidentielle, les validations sont faites Semestrielle.

1.2. Situation géographique du CFPA

Le Centre de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage CHAHIDA SAIFI ZinebBejaia est situé au **Chef-lieu** de wilaya. La superficie du centre est de **18747 m²**.

Les Infrastructures pédagogiques :

- Les ateliers : **06**
- Les salles de cours : **12**
- Les salles de cours spécialisées : **02**
- Bibliothèque : **01**
- Bureau d'accueil : **01**
- Salle des professeurs : **01**

1.3. Activité et objectif du CFPA

Le centre a pour mission dans le cadre du plan national.

En matière de Formation Professionnelle :

- Former des stagiaire et apprentis qualifiés dans différentes spécialités.

- Assurer la formation en cours du soir.
- Assurer la relation avec d'autres établissements dans le cadre de l'orientation des jeunes issus du système scolaire.
- Assurer la liaison avec les organismes extérieurs à la fin de formation, un diplôme est délivré pour stagiaires admis, lui permettant d'accéder à un emploi.

En matière de gestion :

- Veiller à la bonne gestion financière et administrative de l'établissement.
- Assurer une meilleure organisation interne du centre.

Section 03 : La méthode et la technique utilisée

Pour analyser nos hypothèses et afin de confirmer ou infirmer, nous avons utilisé une méthode et une technique adéquate, pour rassembler l'information et de mesurer les phénomènes étudiés et afin d'arriver à des résultats objectifs.

2.1. La méthode

Pour toute recherche scientifique, l'utilisation d'une méthodologie rigoureuse est essentielle. Cette méthodologie comprend l'ensemble des règles et procédures que le Chercheur doit suivre afin d'atteindre les objectifs de sa recherche. La méthode peut être définie comme l'ensemble des procédures et des démarches précises adoptées pour parvenir à un résultat. En science, la méthode est primordiale, car les procédés utilisés Lors d'une recherche déterminent les résultats obtenus. Ainsi, les démarches que le chercheur adopte reflètent sa conception de la recherche ou sa méthode de travail d'une manière générale.

La validation d'une recherche dépend de la méthode utilisée, Festinger et Katy, ont expliqué : quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre » donc, la méthode est un ensemble de procédure, de démarches précisées adoptées pour on arriver à un résultat, cette démarche permet de définir d'un manier scientifique l'étude des phénomènes. Afin de vérifier les hypothèses correspondante a notre thème **est ce que les stagiaires de la formation professionnelle de CFPAsaifizineb pensent e créer leurs propres entreprise ” (ANGERS MAURICE (1997), casbah, Alger, p75)**

Nous avons appliqué la méthode et technique les plus approprié à notre thème.

En vue de réaliser notre étude, nous avons choisir la méthode descriptive

2.2. La technique appliquée

La technique est un ensemble de procédure et d'investigation utilisée méthodologiquement. Concernant notre technique utilisée pour la collecte des données sur le terrain, nous avons opté pour le questionnaire. Ce choix de techniques dépend de l'objectif poursuivi.

Par Maurice Angers, « Le questionnaire est défini comme technique directe pour interroger des individus de façon directive. Celle-ci conduit à analysé quantitativement.

Des données à trouver des relations mathématiques et également à effectuer les comparaisons chiffrées ».

Le questionnaire a pour finalité de recueillir auprès d'une population déterminée, de toucher les variables introduites au niveau des hypothèses et d'établir directement les relations entre les variables. (ANGERS MAURICE, 1997, p 146)

Notre questionnaire est composé d'une série de questions ordonnées autour d'un thème et dont le contenu permettra l'atteinte des objectifs de l'étude. Il contient des questions fermées ou option multiples et des questions ouvertes laissant la liberté de répondre à la personne interrogée, et sert à collecter des données quantitatives et qualitatives.

2.3. La pré-enquête

La pré-enquête est considérée comme la première familiarisation avec le terrain en vue de délimiter le champ d'études et de prendre connaissance du notre sujet d'étude.

Notre enquête s'est déroulée du 29/02/2023 jusqu'à 10 /04/2023, au niveau de **CFPA Saifizineb** a Bejaïa nous avons adopté les techniques de questionnaire dans le cadre de la pré-enquête afin de collecter des informations empiriques et d'avoir une vision claire du terrain. Les questionnaires sont élaborés puis distribués courant mars, leur récupération s'est effectuée au début avril, la première étape de notre enquête, consiste dans la quête de renseignement, concerne les effectifs des stagiaires diplômés sortants en session 2024, on y a appris leurs intentions quant à la création d'entreprise.

La pré-enquête est une phase très importante, elle précède tout le travail de recherche, Cette technique nous a permis de connaître les caractéristiques de la population d'étude.

Dans la première semaine du stage, nous avons discuté avec le directeur du centre de formation professionnelle qui nous a donné tous les renseignements concernant la présentation, l'organigramme, le nombre d'effectif des stagiaires.

Nous avons posé quelques questions liées directement à notre sujet pour tester la pertinence de nos hypothèses.

Notre pré-enquête nous a permis aussi d'avoir une idée générale sur le terrain avec le soutien du directeur, la population d'étude et l'échantillonnage.

2.4. La population d'étude

Puisqu'il est impossible d'interroger toute une population pour des raisons de temps et de délai, nous étions obligés de limiter notre étude sur un ensemble restreint d'individus de la

population. Durant notre pré enquête, nous avons constaté une population 446 nombre totale des effectifs des stagiaires de centre de formation **saifizineb**.

2.5. L'échantillonnage

L'échantillonnage représente une opération de sélection d'une fraction de population plus vaste. Cependant, pour des raisons de couts et de délai, il est pratiquement impossible d'étudier la totalité des individus d'une population, autrement dit, d'effectuer un recensement.

De plus, l'échantillonnage doit présenter les mêmes caractéristiques que la population ciblée. En d'autres terme, qu'il soit représentatif. Et donc nous avons pris un échantillonnage de 151 stagiaires.

Section 04 : présentation des résultats

Tableau 1 : répartition des stagiaires de la formation professionnelle selon le sexe

		effectif	Pourcentage%
Sexe	FEMME	78	51,0
	HOMME	75	49,0
	Total	153	100,0

D'après ce tableau, qui représente la répartition des stagiaires selon le sexe, nous observons parmi l'effectif des jeunes stagiaires il y a une légère majorité du sexe féminin à hauteur de 78 fille (51,0%) et pour le sexe masculin totalise un effectif de 75(49%). Sur le plan démographique, en Algérie comme partout dans le monde, le gent féminin gagne graduellement en représentativité facea son visa vis masculin.

Cela S'explique aussi par le fait que la catégorie fille (dans les CFPA) s'investit beaucoup plus dans l'obtention d'un diplôme, conscientes de ne pas avoir d'autres choix après la rupture de leurs études, cette catégorie contient même des femmes eu foyer.

Tableau 2 : répartition des stagiaires de la formation professionnelle selon le sexe

		effectif	Pourcentage%
Age	19ANS	57	37,3
	PLUS	96	62,7
	Total	153	100,0

D'après les données du tableau ci-dessous, rapportant la répartition des membres stagiaires selon l'âge, nous observons que la catégorie 19 ans et plus représente un effectif de 96 (62,7%) et la catégorie moins 19 ans représente un effectif de 57(37 ,3%).

Qui fait ressortir que la plupart des stagiaires sont plus jeunes et qu'ils ont quitté leurs études prématurément, majoritairement des élèves qui avaient échoué leurs études.

Tableau 3 : répartition d'échantillon selon le niveau d'instruction

			effectif	Pourcentage %
	4am	et	153	100,0
	plus			
	Total		153	

Le tableau précédent montre que le nombre des stagiaires à niveau d'instruction de quatrième

Année moyenne et plus avec un effectif total de 153 et un pourcentage de 100%, cela signifie que tous les jeunes stagiaires ont un niveau d'instruction égal ou supérieur à 4 AM. Cette donnée indique que l'ensemble du groupe possède un niveau d'éducation équivalent ou supérieur au niveau de 4^{ème} année moyenne. Cela peut avoir des implications sur leurs perspectives d'intention entrepreneuriale et leur capacité à s'engager dans des activités entrepreneuriales plus avancées.

Tableau 4 : répartition selon le type de la formation suivis

	Effectif	Pourcentage %
QUALIFIANTE	63	41,2
APPRENTISSAGE	52	34,0
RESIDENTIEL	38	24,8
Total	153	100,0

En se référant aux données de ce tableau, traduisant la répartition des stagiaires selon le type de formation dispensée au CFPA, il est à noter que les stagiaires en formation résidentielle représentent un effectif de (24,8%) et les stagiaires de la formation qualifiante représente 63(41,2%) et les stagiaires de la formation apprentissage représente 52(34,0%). Cette répartition des types de formation peut influencer les compétences et les perceptions des stagiaires en matière d'entrepreneuriat.

Tableau 5 : répartition selon la formation suivie

	Effectif	Pourcentage %
SUFFISANTE	71	46,4
MOYENNE	53	34,6
INSUFFISANTE	29	19,0
Total	153	100,0

Selon les réponses recueillies, il apparaît que parmi les jeunes stagiaires, 46,4% ont jugé la qualité de la formation comme suffisante, et 34,6% l'ont trouvée moyenne, et 19% l'ont considérée comme insuffisante. Cette répartition des évaluations de la qualité de la formation peut influencer directement les compétences et la satisfaction des stagiaires, et donc leur préparation à entreprendre. Il serait pertinent d'explorer comment l'appréciation de la qualité de la formation peut impacter l'engagement des jeunes dans des projets entrepreneuriaux et

comment ces perceptions peuvent être améliorées pour favoriser l'esprit d'entreprise parmi les stagiaires.

Tableau 6 : répartition selon le stage pratique

	effectif	Pourcentage
OUI	93	60,8
NON	60	39,2
Total	153	100,0

Comme il se voit sur le tableau ci-devant présenté, le taux des stagiaires que la majorité des participants, soit 60,8%, ont suivi un stage pratique après leur formation. Cela suggère que l'expérience pratique pourrait influencer positivement l'intention entrepreneuriale chez les jeunesstagiaires. D'autre part, les 39,2% qui n'ont pas suivi de stage pourraient présenter des perspectives différentes en matière d'entrepreneuriat.

Tableau 7 : répartition selon la formation et l'accès à l'emploi

	effectif	Pourcentage
OUI	126	82,4
NON	27	17,6
Total	153	100,0

Deux pourcentages proportionnels et majoritaires des stagiaires de SFPA (82,4%) donnent comme réponse l'assurance d'accès, par la formation, à l'emploi. On peut déduire de cette idée que les formations suivies sont très demandées sur le marché du travail, qui demeure intéressantes et riche. Cela n'empêche pas au un taux assez sérieux 27(17,6%) d'avouer son doute : la formation suivie ne facilitera nécessairement pas l'accès à l'emploi, gardant présent en mémoire que les entreprises posent habituellement de très nombreuses conditions, à commencer par l'expérience, sur fond de rareté de postes du travail

Tableau 8 : répartition selon l'idée sur l'entrepreneuriat

	effectif	Pourcentage %
OUI	136	88,9
NON	17	11,1
Total	153	100,0

D'après ces tableaux, une grande majorité des stagiaires 88,9 % répondu par oui lorsqu'on leur demande s'il avaient une idée sur l'entrepreneuriat, tandis que 11,1%ont répondu par non.

Cette forte proposition des stagiaires ayant une idée sur l'entrepreneuriat suggère un certain niveau de familiarité ou d'intérêt pour ce domaine.

Tableau 9 : répartitions selon les membres de famille qui travaille dans le domaine de l'entrepreneuriat

	effectif	Pourcentage %
OUI	75	49,0
NON	78	51,0
Total	153	100,0

Selon le tableau précédent, sur les 153 stagiaires, 49,0% ont indiqué avoir un membre de leur famille entrepreneur, tandis que 51,0% ont répondu par la négative. Cette répartition des réponses peut refléter l'influence de l'environnement familial sur l'intention entrepreneuriale des jeunes stagiaires. Il serait intéressant d'explorer comment l'expérience entrepreneuriale au sein de la famille peut influencer les attitudes et les aspirations entrepreneuriales des individus et comment ces différences peuvent impacter leur propension à entreprendre.

Tableau 10 : répartition selon quoi êtres dans la vie professionnelle

	Effectif	Pourcentage %
SALARIE	103	67,3
ENTREPRENEUR	50	32,7
Total	153	100,0

D'après ce tableau, l'effectif des stagiaires qui espèrent être salariés est de 103 cas (67,3%)

Ces effectifs sont plus importants comparés à ceux des stagiaires voulant être entrepreneur : 50 (32,7%) à cette différence s'explique par le fait que les stagiaires au choix de carrière de salaire est en quête de stabilité et la tranquillité, évitant la responsabilité d'entrepreneur et la concurrence entre les entreprises.

Tableau 11 : La répartition selon l'amélioration des connaissances

		effectif	Pourcentage %
	OUI	139	90,8
	NON	14	9,2
	Total	153	100,0

Nous lisons dans ce tableau presque tous les stagiaires (90,08%) reconnaissent que la formation suivie au CFPA contribue à améliorer leurs niveaux générale et enrichir leurs connaissances en entrepreneuriat spécifique.

Tableau 12 : la répartition selon la formation suivie au CFPA sera suffisante pour créer une entreprise

		effectif	Pourcentage %
Valide	OUI	153	100,0
Total		153	

D'après ce tableau, indique les 153 participants ont estimé à 100% que la formation suivie était suffisante pour créer une entreprise. Cette perception positive de la qualité de la formation pourrait indiquer un niveau de confiance élevé parmi les jeunes stagiaires quant à leur préparation à entreprendre.

Tableau 13 : répartition selon le nombre qui vont créer une entreprise après cette formation

		effectif	Pourcentage %
	OUI	128	83,7
	Non	25	16,3
	Total	153	100,0

D'après ce tableau, il est remarquable de voir que la grande majorité de notre échantillon (83,7%) envisagent de créer une entreprise après cette formation, cela indique un fort intérêt et une intention entrepreneuriale chez les stagiaires, en revanche, 16,3% ont répondu par la négative.

Tableau 14 : répartition selon la base de choix de la formation

	effectif	Pourcentage %
Intérêt et passion de créer une entreprise	54	35,3
Compétence et aptitude	46	30,1
Débouché professionnel	53	34,6
Total	153	100,0

Selon les résultats de tableaux suivant la majorité de notre échantillon (35,3%) ont choisi leurs formations en fonction de leurs intérêts et passion de pour la création d'une entreprise. Cela suggère que la motivation intrinsèque et le désir de créer quelque chose de nouveau on joue un rôle crucial dans leurs choix. D'autres part, un pourcentage significatif 30,1% a également motionnés avoir choisi en fonction de leurs compétences et aptitudes, ce qui indique une prise de décision basée sur leur propre évaluation de leurs capacités, en fin qui ont choisi l'en fonction des débouchés professionnelles souligne l'importance de la vision à long terme et de la planification de carrière dans le choix de formation.

Tableau 15 : répartition selon programme de formation permis d'acquérir des connaissances en rapport avec l'entrepreneuriat

	Effectif	Pourcentage %
OUI	136	88,9
NON	17	11,1
Total	153	100,0

D'après ce tableau une grande majorité de notre échantillon 88,9% indique que le programme de leur formation leur a permis d'acquérir des connaissances en rapport avec l'entrepreneuriat et été intégrées dans le programme de formation. Tandis que 11,1% ont répondu par la négativité.

Ces résultats montrent une forte tendance parmi les participants à avoir acquis des connaissances en entrepreneuriat grâce a leur programme de formation, ce qui encourageant pour le développement de compétence entrepreneuriales.

Tableau 16 : repartitions selon principales motivations pour crée une entreprise

	effectif	Pourcentage %
ETRE AUTONOME	49	32,0
GANGER PLUS D'ARGENT	15	9,8
Concrétisé une idée innovante	77	50,3%
Total	153	100,0

Il est intéressant de noter que parmi les participants, 50,3% ont choisis de concrétiser une idée innovante comme motivation principale et 32% ont indiqué comme principale motivation pour créer une entreprise le désir d'être autonome, tandis que 9,8% ont mentionné vouloir gagner plus d'argent.

Tableau 17 : repartitions selon les contraintes jugées décourageante pour entreprendre en Algérie

	effectif	Pourcentage %
ACCES a un crédit bancaire	64	41,8
NORME SOCIAL	28	18,3
CONCURRENCE FORT E	4	2,6
AUTRE	57	37,3
Total	153	100,0

D'après ce tableau 41,8% des participants ont identifié la difficulté d'accès a un crédit bancaire comme une contrainte décourageante pour entreprendre en Algérie, tandis que 18,3% ont mentionné les normes sociales, et 2,6% ont souligné la concurrence. De plus, 37,7% ont choisi « Autre » comme contrainte principale. On doit comprendre qu'il existe des différents obstacles et contraintes spécifiques qui pourraient influencer négativement les aspirations entrepreneuriales en Algérie.

Tableau 18 : répartition selon évaluation de la chance de réussite dans le projet de création

effectif	Pourcentage %
----------	---------------

Certains réussir	53	34,6
Certains échoué	24	15,7
Les deux possibilités	76	49,7
Total	153	100,0

Il est intéressant de noter que dans l'évaluation de leur chance de réussir dans leur projet de création, 36,4% des participants ont exprimé une confiance en certains succès, tandis que 15,7% ont mentionné certains échecs. De plus, un pourcentage significatif de 49,7% a exprimé les deux possibilités. Les aides des autorités publiques favorisant les initiatives des stagiaires justifiant dans une certaine mesure ces avis qui comptent aussi parmi leurs espérances la visibilité et la circulation instantanée de l'information.

19 : Quelle sont vos perspective d'avenir et vos ambitions professionnelles suite à la création de votre entreprise ?

Cette question est ouverte on a laissé le choix pour notre échantillon d'exprimer leurs visions on a remarqué que la réponse la plus répété est de créer leurs propres entreprises et contribuer à la croissance économique du pays, d'autres part il Ya qui ont répondu par avoir un avenir stable et d'être plus autonome et d'acquérir des compétences en leadership, et d'autres par innover quelque chose de nouveaux.

3.1. Discussion des hypothèses

H1 : Le secteur de la formation professionnelle développe l'esprit d'entreprendre

Données d'enquête :

Tableau 11 : 90,8% des répondants affirment que la formation professionnelle suivie au CFPPA a amélioré leurs connaissances en entrepreneuriat.

Tableau 12 : 100% des stagiaires estiment que la formation suivie est suffisante pour créer leur propre entreprise.

Tableau 14 : 35,3% des répondants ont choisi leur formation en fonction de leur passion pour la création d'entreprise.

Tableau 15 : 88,9% des répondants indiquent que le programme de formation leur a permis d'acquérir des connaissances en rapport avec l'entrepreneuriat.

Analyse

L'analyse des données recueillies permet de confirmer l'hypothèse H1 selon laquelle le secteur de la formation professionnelle développe l'esprit d'entreprendre.

Amélioration des connaissances en entrepreneuriat : La grande majorité des répondants (90,8%) perçoivent une amélioration notable de leurs connaissances en entrepreneuriat suite à leur formation au CFPPA. Cela suggère que les programmes de formation proposés sont efficaces pour transmettre les concepts et les compétences clés liés à l'entrepreneuriat.

Perception de la suffisance des formations : L'unanimité des stagiaires (100%) estime que la formation suivie est suffisante pour créer leur propre entreprise. Cette perception positive met en lumière la confiance que les apprenants ont acquise dans leurs capacités entrepreneuriales grâce à la formation.

Motivation par l'entrepreneuriat : Un nombre non négligeable de répondants (35,3%) a choisi sa formation en raison de sa passion pour la création d'entreprise. Cela indique que les formations professionnelles attirent des individus motivés et prédisposés à l'entrepreneuriat, ce qui favorise l'émergence d'une culture entrepreneuriale au sein des programmes.

Acquisition de connaissances entrepreneuriales : La grande majorité des répondants (88,9%) confirme avoir acquis des connaissances en rapport avec l'entrepreneuriat grâce au programme de formation. Cela corrobore l'efficacité des programmes en matière de transmission de compétences entrepreneuriales concrètes.

Conclusion

En s'appuyant sur les données recueillies, il est possible de conclure que le secteur de la formation professionnelle joue un rôle indéniable dans le développement de l'esprit d'entreprendre. Les formations proposées permettent aux individus d'acquérir des connaissances et des compétences entrepreneuriales solides, renforcent leur confiance en leurs capacités et les motivent à concrétiser leurs projets de création d'entreprise.

H2 : les stagiaires de CFPA saifi sZineb envisage d'investir dans le domaine de l'entrepreneuriat après la fin de leurs formations

Données d'enquête :

Tableau 8 : 88,9% des stagiaires ont une idée de projet entrepreneurial.

Tableau 9 : 49% des stagiaires ont des entrepreneurs dans leur entourage familial, indiquant un soutien potentiel à l'entrepreneuriat.

Tableau 10 : 32% des stagiaires aspirent à devenir entrepreneurs.

Tableau 13 : 83,7% des stagiaires envisagent de créer une entreprise après la formation.

Tableau 16 : 50% des stagiaires souhaitent concrétiser une idée innovante.

Analyse

L'analyse des données recueillies permet de confirmer l'hypothèse H2 selon laquelle les stagiaires du CFPA envisagent majoritairement de se lancer dans l'entrepreneuriat après la fin de leur formation.

Idées entrepreneuriales : La grande majorité des stagiaires (88,9%) possède déjà une idée de projet entrepreneurial. Cela démontre un fort potentiel entrepreneurial au sein de ce public cible, nourri par la formation reçue et l'exposition à des concepts entrepreneuriaux.

Entourage familial favorable : La présence d'entrepreneurs dans l'entourage familial de 49% des stagiaires suggère un environnement propice à l'entrepreneuriat. Ce soutien familial peut jouer un rôle crucial dans la motivation et la confiance des stagiaires désireux de se lancer dans leur propre entreprise.

Aspirations entrepreneuriales : Un nombre significatif de stagiaires (32%) exprime explicitement son aspiration à devenir entrepreneur. Cette volonté affirmée confirme l'intérêt et l'engagement des stagiaires envers l'entrepreneuriat.

Envisager la création d'une entreprise : La forte proportion de stagiaires (83,7%) envisageant de créer une entreprise après la formation met en lumière l'impact positif de la formation sur leur intention entrepreneuriale. Les compétences et connaissances acquises au cours de la formation semblent les inciter à concrétiser leurs projets.

Désir d'innovation : La moitié des stagiaires (50%) souhaitent concrétiser une idée innovante. Cette volonté d'innovation est un élément clé pour le développement économique et la création de valeur ajoutée.

Conclusion

Sur la base des données recueillies, il est possible de conclure que les stagiaires du CFPA présentent une forte propension à envisager de se lancer dans l'entrepreneuriat après la fin de leur formation. La formation reçue, l'influence de l'entourage familial et les aspirations personnelles des stagiaires contribuent à créer un environnement favorable à l'émergence de nouveaux entrepreneurs.

Recommandations

Sur la base de ces conclusions, il est possible de formuler les recommandations suivantes :

Mettre en place des programmes d'accompagnement et de soutien à la création d'entreprise : Proposer des services d'accompagnement et de mentorat aux stagiaires désireux de concrétiser leurs projets entrepreneuriaux permettrait de leur offrir les outils et les ressources nécessaires à la réussite de leur entreprise.

Faciliter l'accès au financement : Encourager la collaboration entre les organismes de formation et les institutions financières permettrait de faciliter l'accès au financement pour les stagiaires porteurs de projets entrepreneuriaux.

Promouvoir la culture de l'innovation : Encourager les stagiaires à développer des idées innovantes et à explorer des solutions créatives aux défis rencontrés favorise l'émergence de projets entrepreneuriaux à fort potentiel.

Renforcer les liens entre le monde de la formation et le monde entrepreneurial : Favoriser les échanges et la collaboration entre les organismes de formation et les entreprises permettrait de mieux aligner les programmes de formation sur les besoins du marché du travail et d'offrir aux stagiaires des opportunités de stage et d'emploi dans des environnements entrepreneuriaux.

En adoptant ces recommandations, le CFPA peut continuer à jouer un rôle crucial dans la préparation et le soutien des stagiaires désireux de se lancer dans l'entrepreneuriat, contribuant ainsi à la promotion de l'esprit d'entreprise et à la croissance économique.

Conclusion générale

Conclusion générale

L'intention entrepreneuriale des stagiaires a une place très importante aujourd'hui afin de favoriser le domaine de l'entrepreneuriat parce qu'il est devenu un emploi important dans la gestion économique et surtout chez la catégorie féminines, car la société algérienne manque de poste d'emploi notamment dans le secteur étatique, c'est à cause de ça que la majorité des stagiaires de la formation pense à créer leurs entreprises même l'objectif de notre recherche était de savoir l'existence de l'intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation professionnelles et détermine les différents facteurs et les procédures qui influencent la motivation chez eux.

Puis nous avons parlé sur la formation professionnelle et son impact sur la motivation des stagiaires, nous avons constaté qu'il existe une intention à la création chez certains stagiaires, dont on trouve quelques-uns parmi eux qui refusent ce champ d'emploi à cause de l'indisponibilité des programmes qui favorisent ce domaine dans leurs spécialités et le manque d'intention.

Dans notre travail nous avons essayé d'obtenir plus d'information sur l'intention des stagiaires à créer leurs champs d'emploi et pouvoir même les aider à comprendre ce que veut dire la création d'entreprise et les sensibiliser au domaine de l'entrepreneuriat en leur permettant d'être active dans leurs vies professionnelles.

Nous avons conclu que la formation suivie ne favorise pas l'esprit d'entreprendre chez les stagiaires de **CFPA Saïfizineb**, car certaines spécialités qui s'intéressent juste à son domaine. Dans ce cas-là nous pouvons dire que le centre de formation aujourd'hui est appelé à développer les programmes d'enseignement et les formations qui sensibilisent le domaine de l'entrepreneuriat à travers la transmission des connaissances qui favorisent leurs motivations à la création d'entreprise.

Nous avons en premier lieu appris que la formation professionnelle suivie inspire certaines stagiaires à l'entrepreneuriat par rapport à leurs programmes d'enseignement et aussi leurs enseignants, la formation professionnelle est considérée comme l'une des premières étapes qui pousse les stagiaires à avoir une intention à la création des entreprises, mais d'autres pas tout à fait, c'est à dire qu'il y a certaines spécialités qui négligent l'influence de leurs stagiaires à l'intention entrepreneuriale, et que l'environnement de vie joue un grand rôle dans leur intention à la création d'entreprise, et en deuxième lieu le centre de formation avec sa structure ne motive

pas les stagiaires à ce lancer dans ce domaine, en gros modo, et ne dispose pas assis de formations et des activités qui favorise l'intention entrepreneuriale.

Enfin nous pouvons dire que ce travail nous a permis de recueillir des connaissances et beaucoup d'information qui sont très importants pour nous ont tant que des étudiants de fin de formation qui nous aideras au plus tard de choisir notre champ d'emplois et dans notre vie professionnelle.

Liste bibliographique

Liste bibliographique

ABDALLAH Razika / AIT ALI BELKACEM Karim, 2016,2017,la contribution de la caisse nationale d'assurance chômage a la création de l'emploi : cas de la wilaya de tiziouzhou,mémoire master en sciences commerciales, **p21**,

ANGERS MAURICE 1997, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, casbah, Alger, p75, p 146.

ANGY, Y, 2010, l'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprise des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale. Thèse de doctorat par l'école centrale de Lille, **p75**.

BEDOUL, M, 2018,la formation professionnelle en Algérie projet de rapport réalisé pour la fondation européenne pour la formation, **P18**

BENLAKEHAL Massilia /BOUNIA Aicha, 2012/2013, essaie d'analyser de l'insertion professionnelle des jeunes a l'emploi salarié en Algérie : approche par enquête auprès des jeunes insérés par LANEM, mémoire master en économie appliquée et ingénierie financière, **p**

Bouakeur Nassim/ Himi Nadir, 2018,2019 la formation et développement des compétences, cas de l'entreprise COGB la belle, mémoire master en science de gestion, **p25, p 10**.

Bruyat, 1993, création d'entreprise contribution épistémologique et modélisation, thèse doctorat en sciences de gestion, France, p **314**.

Christoph Shmith, 2008, regard sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales, **p4**

Dr. Miloud Mohamed Karim, Dr.Boumdiene Yousef 2021, influence de la politique d'aide à l'entrepreneuriat sur l'intention entrepreneuriale des jeunes promoteurs, cas ANCEJ de la wilaya de Tipaza , revue académique des études sociales et humaines vol 13, n 01 section(A) science économique et droit 2012 **p 16**.

edunote.com/Fr./entrepreneuriat consulté le 24/02/2024 14h :00

Fouzia BRAHIMI, 2021, la perception de la formation professionnelle continue par les salariés (cadres vs professions intermédiaires) dans les grandes entreprises privées en Algérie : secteur BTP, **P 04**.

HADDAD Sid Ali/ HAMDADACHE Lynda, 2021,2022 ”L’adéquation de la formation aux besoins de l’entreprise Cas de l’entreprise “ENIEM ”,p 23

HAMOUR Nora, 2014,Le rôle de la formation professionnelle dans le développement des régions rurales, mémoire de master en science de gestionp25

HAROUN Yacine/ M. MEROUANI Yanis/Juin 2015,Intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation professionnelleBejaïa mémoire master, p 6, 7,15, 25

http://abdallah.overblog.com/pages/Les_facteurs_influencant_l'entrepreneur1749435.html
consulté le 26/02/2024 à 18 :55

<http://www.recycleriedombessaone.fr>

<https://leconceptmarketing.com/quest-ce-quel'entrepreneuriat-signification-types-caracteristiques/> consulté le 24/02/2024 à 19h :50).

<https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2021-6-page-91.htm>

Jean-François Germe, 2007, orientation et insertionprofessionnelle, p 206 à 217

JULIEN PA et Josée St-pierre, 1999, « Dynamiser le développement régional par l’entrepreneuriat », p67

JULIEN PA, MARCHESNAY M, 1991, « l’entrepreneuriat », Edition économisa, Paris, P108, p08.

Karim messeghem,sylviesammut, 2011, l’entrepreneuriat édition EMS management &société p 30.

LAMANI Zahia / 2018/2019, analyse de la politique de formation et la dynamique des emplois dans l’Enterprise publique algérienne : cas de groupe CNERU, DRTO, P 33,34

LENA Ibrahim, 2011, l’intention entrepreneuriale des étudiants cas du Liban thèse de doctorat de gestion de l’université de NANCY2 P 70 a 78.

M. HAROUN Yacine / M. MEROUANI Yanis, 2015, Intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation professionnelle mémoire master, p 9, p10, p 5

SAMIBOUDABOUSSE 2011, l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômées, revue libanaise de gestion et d'économie n **6**, p**05**

SAOUDI Hassiba BENTATA Fahima 2019, l'intention entrepreneuriale enquête auprès des étudiants de l'université de Bejaïa mémoire master en gestion p **22,23**

TOUNES, A, 2003, l'intention entrepreneuriale une recherche comparative entre des étudiants en entrepreneuriat (**Bac+5**) et des étudiants en **DESS CAAE**, thèse de doctorat en sciences de gestion, France, p, **03**.

TOUNES, A, 2006, l'intention entrepreneuriale des étudiants, le cas français, la revue des sciences de gestion n **219**, p, **57 à 65**.

www.creerentreprise.fr/avantagesentrepreneuriat/consulté le 05/03/2024 à 12 :58 .

www.etf.eu.int Viale Settimio Severo, 65 / Villa Gualino / I-10133 Turin / p 12)

Annexes

Le questionnaire

1 sexe:

☐homme ☐femme

2 **age**

☐ -19ans ☐ 19 et plus

3 **Niveaux instruction**

☐-4 AM ☐+ 4 AM ☐ plus

4 Quel est le type de la formation suivis :

☐Qualifiante ☐apprentissage ☐résidentiel

5 Comment voyez-vous la qualité de la formation suivis :

☐suffisante, ☐ moyenne ☐ insuffisante

6 Avez-vous suivis un stage pratique :

☒Oui ☐ non

7 Est-ce que la formation suivis facilite l'accès à l'emploi

☐Oui ☐ non

8 Avez-vous une idée sur l'entrepreneuriat :

☐ oui ☐non

9 Avez-vous quelque de votre famille entrepreneur :

☐Oui ☐non

10 Que préférez-vous d'être dans la vie professionnelle :

☐Salarie ☐entrepreneur

11 Est-ce que la formation reçue au CFPA vous a permis d'améliorer vos connaissances en entrepreneuriat :

☐ oui ☐ non

12 Pensez-vous que la formation suivis au CFPA sera suffisante pour créer une entreprise :

☐ oui ☐non

13 Pensez-vous a créé une entreprise après cette formation :

☐ Oui ☐non

14 Sur quelle base vous avez choisi cette formation :

☒ Intérêt et passion de créer une entreprise,

☐ Compétence et aptitude,

☒ Débouchés professionnel.

15 Est-ce que le programme de votre formation vous a permis d'acquérir des connaissances en rapport avec l'entrepreneuriat : ☐ oui ☐ non

16 Quels sont vos principales motivations pour créer une entreprise :

☐ être autonome, ☒ gagner plus d'argent, ☐ concrétiser une idée innovante

17 Quels sont les contraintes que vous jugez décourageante pour entreprendre en Algérie : ☒ accès à un crédit bancaire, ☐ norme social, ☐ concurrence forte, ☐ autre.

18 Comment évaluer votre chance de réussite dans votre projet de création :

☐ certains réussir

☐ certains échoué

☐ les deux possibilités.

19 Quelles sont vos perspective d'avenir et vos ambitions professionnelles suite à la création de votre entreprise.

.....

Résumé :

De nombreuses personnes ont l'intention de créer leur propre entreprise, et ce dans divers domaines. Ce sujet est également étudié à différents niveaux d'enseignement, et notamment dans le secteur de la formation professionnelle. C'est sur ce secteur que notre étude s'est concentrée, en analysant les Centres de Formation Professionnelle pour Adultes (CFPA) et les Instituts Nationaux Spécialisés de la Formation Professionnelle (INSP).

De nombreux autres organismes et institutions publiques et privées, nationaux et étrangers, s'intéressent également à l'entrepreneuriat. Parmi eux, on trouve les Agences Nationales pour l'Emploi (ANEM, ANSEJ, etc.), les structures législatives, les organismes bancaires et financiers, et les institutions d'enseignement (académique ou professionnel). Tous ces acteurs, qu'ils soient permanents ou occasionnels, interagissent ensemble pour soutenir l'intention entrepreneuriale et sa concrétisation sur le terrain.

Notre travail a pour objectif de clarifier les origines de l'intention entrepreneuriale et son développement dans le domaine de la formation professionnelle.

Mots-clés : entrepreneur, entrepreneuriat, intention entrepreneuriale, formation professionnelle, insertion professionnelle.

Abstract

Many individuals aspire to start their own businesses, encompassing a diverse range of industries. This topic is also extensively studied at various educational levels, particularly within the vocational training sector. Our study delves into this specific area, examining the role of Adult Vocational Training Centres (CFPA) and National Specialized Institutes for Vocational Training (INSP).

Numerous other public and private organizations and institutions, both domestic and international, also demonstrate a keen interest in entrepreneurship. These entities include National Employment Agencies (ANEM, ANSEJ, etc.), legislative bodies, banking and financial institutions, and educational institutions (academic or vocational). All these actors, whether permanent or occasional, collaborate to foster entrepreneurial intentions and their practical implementation.

Our research aims to elucidate the origins of entrepreneurial intention and its development within the vocational training domain.

Keywords : entrepreneur, entrepreneurship, entrepreneurial intention, vocational training, Professionalintegration