

Liste des abréviations

ANEM : Agence national de l'emploi et de la main-d'œuvre
ANSEJ : Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
ANGEM: Agence nationale pour la gestion de microcrédit
ANDI: Agence nationale de développement de l'investissement
ANDPME : Agence national de développement de petite et moyenne entreprise
APC: Assemblée populaire communale
ACL: Agglomération chef-lieu
BIT: Bureau international du travail
BT: Brevet de technicien
BTS: Brevet de technicien supérieur
BADR: Banque de l'agriculture et du développement rural
CDI : Contrat à durée indéterminée
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CMP : Certificat de maîtrise professionnelle
CNAC : Caisse national d'assurance chômage
CPE : Contrat de prêt-emploi
CGCIPME : Caisse de garantie des crédits d'investissement des PME
CFPA : Centre de formation professionnelle et d'apprentissage.
CNEPED : Centre national de l'enseignement professionnel à distance
CERPEQ: Centre d'études et de recherche sur les professions et qualifications
CEM: Collège d'enseignement moyen
CNEP: Caisse nationale d'épargne et de prévoyance
DIPJ: Direction interrégionale de la police judiciaire
DPSB : Direction de la programmation et de suivi budgétaires
DFP : Direction de la formation professionnelle
FNAC: Fond national de développement d'apprentissage et de formation continue
FMI: Fonds monétaire international
FGAR: Fond de garantie des crédits aux PME

INFP: Institut national de la formation professionnelle

INFEDOC : Institut nationale de développement et de promotion de la formation continue

INSFP : Institut national spécialisé de la formation professionnelle

IEP : Institut de l'enseignement professionnelle

INFEP: Institut national de la formation et de l'enseignement professionnels

GPL : Gaz et pétrole liquéfié

SAU: Superficie agricole utile

SGP : Société de gestion des participations de l'État

RGPH: Recensement général de la population et de l'habitat

EPA : Établissement public à caractère administratif

PSFEP: Professeur spécialisés de formation et d'enseignement professionnels.

PME : Petite et moyenne entreprise

ZAC : Zone d'activité commerciale

SOMMAIRE

Introduction générale	01
------------------------------------	-----------

Chapitre I : La formation professionnelle en Algérie

Section 1 : Formation professionnelle, objectif, enjeux	04
Section 2 : Relation entre formation et l'emploi.....	12
Section 3 : Les deux structures (public/privé) de la formation professionnelle en Algérie.....	15

Chapitre II : L'intention entrepreneuriale

Section 1 : Cadre théorique et conceptuel.....	18
Section 2 : Entrepreneuriat en Algérie	28
Section 3 : Intention entrepreneuriale	31

Chapitre III : Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Section 1 : État des lieux de la wilaya de Bejaia.....	41
Section 2 : Nomenclature des spécialités de la formation professionnelle	52

Chapitre IV : Aperçus sur les deux communes Akbou et Toudja

Section 1 : Présentation des deux communes ..	58
Section 2 : Présentation des deux CFPA (Akbou et Toudja) ...	67
Section 3 : Analyses des statistiques des CFPA d'Akbou et Toudja.....	72

Chapitre V : Enquête de terrain et interprétation des résultats

Section 1 : Méthodologie d'enquête sur l'intention entrepreneuriale	79
Section 2 : Analyse et interprétation des résultats	81

Conclusion générale	97
----------------------------------	-----------

Bibliographie

Annexes

Introduction générale

Ces trois dernières décennies, on vu s'alterner plusieurs approches en vue d'expliquer le phénomène entrepreneurial, spécialement à travers l'identification des facteurs induisant l'acte d'entreprendre. Ainsi certaines variables ont-elles été mises en exergue, notamment les traits de personnalité de l'entrepreneur, les données démographiques, etc. Parallèlement à cela, certains chercheurs se sont focalisés sur les approches processuelles du phénomène entrepreneurial (identification d'opportunité, émergence organisationnelle, vision entrepreneuriale, projet d'entreprendre, etc.).

La phase intentionnelle du processus entrepreneurial, vu son potentiel médiateur entre les variables exogènes et endogènes (l'acte d'entreprendre), mérite qu'on s'y intéresse davantage. L'intention traduit une certaine motivation à l'action, c'est un indicateur de volonté à tenter, prédisant un changement d'attitude, d'où l'importance de la mesurer afin d'étudier les facteurs favorisant ou inhibant le potentiel entrepreneurial d'une population spécifique sur laquelle chaque pays s'appuie dans son processus de développement. C'est là l'ensemble d'éléments constitutifs de notre motivation à nous y consacrer. Chez les stagiaires en formation professionnelle, elle revêt encore plus de particularités imposées par les réalités propres à l'univers du stagiaire (inclus la précarité professionnelle).

L'exercice d'un métier a tôt fait d'exiger une formation, même sommaire, exigence qui est allées en s'accroissant davantage à mesure que les métiers évoluent. Initiation, exercice et perfection se succèdent dans un processus interminable pourrait-on dire. Mais la formation remplit bien d'autres rôles dans la vie sociale des individus. Maîtrise du métier et innovation, socialisation et succès d'intégration en sont les aspects les plus en vue de la formation professionnelle.

Cette dernière est un appréciable outil de développement des ressources humaines, l'un des pivots de l'intention de création d'entreprise permettant de mettre en place un équipement moderne.

Le secteur de la formation professionnelle est un secteur indiscutablement vital dans la société. Une économie compétitive est subordonnée à une main-d'œuvre qualifiée, qualification largement réalisée au stade de formation. Les pouvoirs publics modernisent les structures, rehaussent l'image de la formation, second recours intervenant après l'échec de la scolarité classique. Car maîtriser un métier est un atout précieux.

L'intention entrepreneuriale germe à l'issue de la formation professionnelle. Pour cette raison, nous avons choisi, pour nous en instruire à son sujet, des stagiaires sortants en session 2015 du CFPA de Toudja et de celui d'Akbou comme cas d'étude. La question à laquelle

nous nous sommes proposé d'apporter la réponse est donc : **quel est l'impact de la formation professionnelle sur l'intention entrepreneuriale ?**

Pour y répondre, il nous a paru judicieux de le faire suivant les hypothèses suivantes :

- ✓ **La formation professionnelle débouche sur l'entrepreneuriat.**
- ✓ **La formation professionnelle, épaulée par les moyens appropriés, pourrait suffire comme facteur de création d'entreprise.**

Méthodologie

Une recherche bibliographique sur notre thème nous a permis de le cerner sur le plan théorique. L'intention entrepreneuriale est au point-charnière entre deux univers : le capitalisme et le communisme (entreprises ou planification). Dans la partie pratique nous avons suivi deux étapes : la première consiste en l'élaboration d'une monographie du terrain d'étude, à savoir Akbou et Toudja, ensuite une présentation du secteur de la formation professionnelle. La deuxième étape a porté sur l'enquête de terrain à travers un questionnaire distribué aux stagiaires sortants qui y a concerné 251 stagiaires sur un ensemble de 630 au niveau d'Akbou et Toudja.

Plan du travail

Le présent mémoire, fruit de notre travail de recherche, est subdivisé en cinq chapitres :

- Le premier chapitre est consacré aux considérations théoriques de définition des concepts clés, particulièrement le concept de formation professionnelle, tout en précisant les objectifs généraux et ses différents types ;
- Le deuxième chapitre est consacré aussi aux considérations théoriques de définition des concepts clés sur l'entrepreneuriat et l'entrepreneur ainsi que l'entrepreneuriat en Algérie, son historique et sa typologie. Enfin, l'intention entrepreneuriale, notre objectif visant à identifier les différents modèles de ce concept ;
- Le troisième chapitre porte sur l'état des lieux du secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia : établissements, offres de formation et effectifs ;

- Le quatrième chapitre comporte une présentation générale des deux communes et leurs CFPA respectifs ainsi que l'analyse des statistiques sur les stagiaires sortants des deux organismes.
- Le cinquième chapitre présente les données recueillies sur le terrain par le moyen du questionnaire et leur analyse à travers laquelle nous avons édifié une somme de résultats en rapport avec les hypothèses émises.

Chapitre I :

La formation professionnelle en Algérie

Introduction

La formation professionnelle, outil de développement, permet à l'individu d'avoir plus de visibilité sur ses options professionnelles. Sorte de remède à l'échec scolaire, la formation se propose de réintégrer les jeunes exclus du système éducatif. Elle concerne aussi des travailleurs en exercice ayant le besoin d'améliorer leurs acquis et s'adapter à l'évolution technologique mondiale.

Section 1 : Formation professionnelle, objectif et enjeux

Immense enjeu, la formation professionnelle mobilise plus de cinq ministères.

1.1. Généralités sur les concepts

1.1.1. La formation

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

1.1.2. La formation professionnelle

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

1.1.3. La formation professionnelle continue

Quand elle a caractère « *continu* », la formation professionnelle tient lieu de complément à la formation professionnelle initiale déjà acquise par des travailleurs qui cherchent, par ce biais, soit à améliorer leurs connaissances, soit à se reconvertir. La formation postscolaire née du développement de l'économie est productrice de compétences attendues par l'entreprise. En effet, il faut produire des qualifications pour permettre à l'entreprise de s'adapter aux contin-

gences nouvelles auxquelles elle se voit tenue de répondre sous peine de disparaître. La formation continue s'impose en nécessité structurelle dans toute entreprise en raison des évolutions rapides de l'environnement de l'entreprise.

On l'aura compris, la formation professionnelle continue, également appelée « *formation en cours d'emploi* », s'adresse à des salariés et fait office de moyen d'améliorer leur employabilité. Elle porte sur l'acquisition de savoirs et de savoir-faire professionnels. En somme, la formation continue s'apparente à un quasi « *développement* » du salarié d'une entreprise dans le but de mieux tenir son poste de travail ou d'évoluer vers d'autres fonctions dans l'entreprise.

1.1.4. Le besoin de formation

Dans le langage courant, on entend par « *besoin* » un manque à combler, ce qui est nécessaire. Associé à la formation, le besoin de formation veut littéralement dire « *manque de formation* ». Or, il est par trop approximatif de parler de manque de formation, car, ce qu'on vise en réalité, c'est la présence d'une difficulté, d'un dysfonctionnement présent ou probable et futur que la formation doit pouvoir prévenir ou surmonter. On saisit donc le motif que certains auteurs (Alain MEIGNANT et Jacques SOYER)¹ aient estimé que l'on ferait mieux de remplacer l'expression « *besoin de formation* » par « *problème à régler par la formation ou par objectif à atteindre par la formation* ». En effet, le besoin est objectif, compris qu'il est comme un écart de compétence entre le profil professionnel requis et le profil professionnel réel. En outre, sans la conjugaison de plusieurs actions, le besoin de formation continue de se dissimuler. Il ne se découvre que par l'action du responsable de formation, puisqu'il lui revient de fournir les outils de recensement. Parfois aussi, il est débusqué par l'action de la hiérarchie opérationnelle qui n'est pas du reste sur ce sujet, tout comme celle du futur formé qui doivent faire montre d'une véritable collaboration pour s'accorder sur les manques à combler. Pour eux, il s'agira bien entendu de prendre en compte les objectifs opérationnels sans omettre aussi les projets individuels du futur formé, vu que sa motivation au travail en dépend.

1.1.5. Chômage

On entend par « *chômage* » la situation d'une personne sans travail, quoique souhaitant travailler et jouissant de la capacité de le faire, sans pour autant pouvoir trouver un emploi malgré sa volonté et ses recherches à en trouver un. Rester à la disposition d'une éventuelle opportunité de travail, c'est précisément sa situation de chômage.

¹ MICHAËL K., La Fonction formation dans les entreprises en Côte d'Ivoire : état des lieux et recommandations, mémoire de fin de cycle en *Économie du travail et des ressources humaines*, Université d'Abidjan Cocody, 2001, p.14.

Selon le Bureau international du travail (B.I.T), est chômeur « *toute personne de plus de 15 ans qui remplit les critères suivants* » :

- être sans travail, ne pas avoir une activité ;
- être disponible pour travailler, être en mesure d'accepter toute opportunité d'emploi qui se présente ;
- chercher activement un emploi ou encore en avoir un, même s'il ne commence qu'ultérieurement.

1.1.6. Emploi

L'*emploi*, c'est l'activité professionnelle rémunérée qu'exerce une personne. Selon l'article 2010 du Code du travail, est emploi toute « *activité légale procurant à un individu les moyens de subsistance et services nécessaires pour satisfaire à ses besoins essentiels* ». Avoir un emploi est synonyme d'activité professionnelle rémunérée. Or le terme est vague. Il ne prend en compte ni durée de travail, ni quantité de rémunération, ni statut d'activité (à l'exemple de l'épouse d'un commerçant aidé quelques heures par semaine par son époux qui prend de la sorte le statut de collaborateur à un emploi ; le salarié à temps partiel dans une entreprise, à raison de 35 heures hebdomadaires, ou enfin le médecin sans horaires fixes). L'emploi ne coïncide pas forcément avec l'exercice d'une activité rémunérée, il confère également à celui qui l'occupe un statut social, place, position dans la société et identité sociale.

On a assisté, du début du XX^e siècle jusqu'aux années 1970, à une généralisation du salariat dans tous les pays industrialisés. Durée et conditions de travail, embauche et salaires se fixent de moins en moins par le jeu du marché, ils s'institutionnalisent de plus en plus (fixés par règles ou conventions négociées par les syndicats). L'emploi typique devient norme. Il est un contrat à durée indéterminée (CDI), chez un seul employeur, le salarié y travaille à plein temps. Sous ce contrat, le salarié est relativement protégé, défendu par les syndicats, poursuit un parcours professionnel de plus en plus sécurisé.

1.1.7. Insertion professionnelle

Née dans les pays industrialisés, la notion d'insertion professionnelle est la résultante de travaux empiriques² engagés par des responsables du système éducatif, soucieux d'en évaluer l'efficacité en termes de préparation à la vie active.

² VERNIERES Michel., *Ajustement, éducation, emploi*, Ed. Economica, Paris, 1995, p. 224.

Dans un premier temps, l'insertion professionnelle était envisagée comme un phénomène quasiment instantané de passage de l'inactivité à l'activité. Analyser la rapidité d'obtention, la nature et le niveau de rémunération de l'emploi obtenu vis-à-vis de la formation initiale permettait alors d'identifier les formations les plus performantes, apparaissant bien comme un phénomène concret relativement simple.

À partir de la fin des années soixante-dix, la crise de l'emploi en Europe (recrudescence du chômage, difficulté d'embouche des jeunes, etc.) a conduit à remettre en cause cette vision simple, pour ne pas dire simpliste, de l'insertion professionnelle. Celle-ci révéla alors sa longueur et sa complexité.

L'une des caractéristiques principales de la période d'insertion est de permettre à l'individu concerné d'acquérir l'expérience professionnelle minimale requise qui, combinée à la formation initiale reçue, lui permettra d'occuper efficacement un poste dans le système productif. Elle a aussi pour fonction de permettre l'ajustement des aspirations des jeunes et les attentes effectives des employeurs après un premier test de compétence en situation réelle de travail.

Ce temps d'acquisition de l'expérience du travail, tout comme les éventuels compléments de formation jugés nécessaires, ne sauraient avoir le même contenu pour des travailleurs plus anciens dont il s'agit, en cas de réinsertion, d'utiliser et valoriser les acquis antérieurs. Pour le cas des pays en développement, cette distinction apparaît plus justifiée en raison de la forte progression des taux de scolarisation primaire effectuée en une génération, qui renforce les différences quant à la nature des qualifications des diverses classes d'âge.

Jean Paul PRIOU et Denis CLERC définissent ainsi l'insertion : « *Habituellement, elle désigne la capacité d'une personne à se voir reconnaître par les autres une place dans la société, elle passe souvent par l'occupation d'un emploi, donc par une insertion professionnelle. L'absence d'une insertion conduit à l'exclusion*³. »

Philippe CHMPY et Christiane ETEVE, pour leur part, définissent l'insertion comme « *Entré dans la vie active notamment des jeunes sortant du système scolaire. On distingue généralement l'insertion professionnelle comme processus d'accès à l'emploi de l'insertion sociale comme intégration des jeunes dans la société et passage à l'âge adulte impliquant l'accès aux diverses dimensions de l'autonomie*⁴. »

³PIRIOU Jean-Paul et CLERC Denis., *Lexique des sciences économiques et sociales*, Ed, La Découverte, 8^e édition, Paris. 2007.

⁴CHAMPY Philippe et ETEVE Christiane., *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, édition Nathan, 2^e éd, Paris, 1998, p.82.

1.2. Évolution de la formation en Algérie

Nous passerons ici les trois phases de l'évolution de la formation en Algérie. Elles nous montrent systématiquement l'inadéquation entre les moyens et les résultats obtenus⁵.

➤ Première phase

Au lendemain de l'Indépendance, caractérisé par le départ massif des fonctionnaires européens, il y eut émergence de nouvelles institutions administratives (ministères, cabinets, etc.). Tout le système éducatif réclamait la réorganisation urgente pour se trouver en mesure de répondre à la croissance structurelle de l'administration. Celle-ci fit vite de se doter des moyens de formations spécifiques en créant l'École nationale d'administration, les centres de formation et les écoles d'application technique.

➤ Deuxième phase

Une lutte d'autonomisation s'est alors emparée de chaque administration, au point de vue de la formation, ce qui donna lieu à une prolifération d'établissements de formation, souvent à double emploi, sans aucune véritable coordination. La volonté d'autosuffisance de chaque secteur administratif provoqua une dispersion des moyens matériels, un gaspillage des moyens d'encadrement et, partant, une faiblesse de rendement pédagogique. La nationalisation de l'appareil de formation s'imposa alors en nécessité incontournable, salvatrice.

➤ Troisième phase

Pendant cette phase, il y avait le souci d'attribuer au secteur de l'enseignement supérieur le contrôle des établissements supérieurs et de la formation professionnelle. Ces mesures firent vite de se heurter aux limites ; la formation souffrait de problèmes de ciblage et filières peinaient à tisser un lien avec les besoins des entreprises.

Aujourd'hui, l'appareil de formation échappe aux secteurs utilisateurs, son autonomisation l'a isolé du milieu professionnel, les établissements de formation créent des filières par-eux-mêmes alors qu'ils devaient plutôt satisfaire aux besoins des secteurs utilisateurs.

L'Algérie se base à présent sur l'amélioration des performances et sur la professionnalisation de ses personnels. La jeunesse, dans sa quête de savoir et de savoir-faire perçoit la formation professionnelle en tant qu'outil d'adaptation aux défis de l'environnement.

⁵ RAMANI, *Gestion des ressources humaines, la formation, direction des ressources humaines*, Direction générale de la sûreté nationale, Avril 2003, p 47.

1.3. Objectifs et enjeux de la formation professionnelle

A. Objectifs

La formation professionnelle est partie intégrante du processus de socialisation des individus durant la phase d'immersion dans la vie active. Elle leur facilite leur insertion professionnelle. Celle-ci poursuit une multitude d'objectifs :

- Permettre à l'individu d'acquérir savoir et savoir-faire (compétences et expérience) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle ;
- Participer étroitement à la création des identités professionnelles ;
- Faire respecter ou progresser l'encadrement dans ses compétences intellectuelles, sa culture et ses aptitudes à ménager ;
- Mettre l'accent sur les catégories du personnel moins qualifié, spécialement sur ses contraintes de reconversion ;
- Assurer aux travailleurs une promotion socioprofessionnelle ;
- Débloquer des solutions à la planification stratégique et la concrétisation de la mission de l'organisation ;
- Maîtriser les techniques du management moderne, de plus en plus affinées ;
- Permettre aux jeunes et aux adultes d'améliorer leur compétence professionnelle, accroître leurs chances d'insertion dans le monde du travail et pouvoir prétendre à un revenu correspondant au coût réel de la vie. Pour ce faire, elle devrait être partie intégrante de la stratégie de réduction durable de la pauvreté et d'accès à l'emploi⁶ ;
- Revigorer la compétence professionnelle des employés, améliorer la qualité de leur production, tirer leur potentiel d'innovation et de compétitivité vers plus de performance et, à terme, introduire leur transition effective de la logique de survie à celle de croissance ;
- Participer à la dynamisation de l'économie nationale.

B. Enjeux

Les enjeux de la formation professionnelle sont⁷ :

- L'enjeu socio-économique du fait de l'ampleur des problèmes sociaux liés au chômage de masse (pauvreté, délinquance, développement du communautarisme,...). Il appelle au renforcement et à l'adaptation des compétences des citoyens aux emplois d'aujourd'hui (compléter la formation des jeunes sortants du système scolaire, pourvoir aux emplois qui n'arrivent

⁶<http://Fr.Wikipedia.org/WIKI/Formation-proffessionnelle>.

⁷Idem.

pas à trouver les employés souhaités, attirer sur le marché du travail les demandeurs qui en 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.

1.4. Différents types de formation professionnelle

1.4.1. La formation résidentielle

C'est un mode de formation se déroulant à plein temps dans les établissements de formation. Elle s'accomplit sur un double plan, théorique et pratique, encadrée par des enseignants appelés *professeurs d'enseignement professionnel*. La durée de cycle de formation varie selon les spécialités de 12 à 30 mois et selon le niveau de qualification visé ;

Niveaux 1 jusqu'à 5 avec :

- **Niveau 1** → ouvrier spécialisé ;
- **Niveau 2** → certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ;
- **Niveau 3** → certificat de maîtrise professionnelle (CMP) ;
- **Niveau 4** → brevet de technicien (BT) ;
- **Niveau 5** → brevet de technicien supérieur (BTS).

1.4.2. Formation par apprentissage

Elle consiste en un contrat d'apprentissage passé entre l'employeur et l'intéressé, avec la participation des centres de formation professionnelle et d'apprentissage. Les intéressés suivent une formation théorique d'un jour par semaine, consacré à la pratique chez l'employeur. Suite à la promulgation de la loi N°81/07, du 27/06/1981, relative à l'apprentissage, puis modifiée et complétée par la loi N°90/34, du 25/12/1990⁸, ce mode de formation a connu un essor considérable, drainant un nombre d'apprentis s'élevant à 85283 en 1990. Depuis, il a été en-

⁸AMROUN T., *Impact de la formation professionnelle sur la création des entreprises artisanales*. Mémoire de Master II en Management économique de territoires et entrepreneuriat, université de Bejaïa, 2013, P.43.

registré une tendance à la stagnation, voire à la régression des effectifs sur tout le territoire national. Plusieurs raisons ont contribué à cette situation :

- ✓ Les difficultés de placement et de suivi par les établissements de formation, principalement dues à l'absence de moyens humains et matériels, pour un contact permanent avec les organismes employeurs de ces jeunes ;
- ✓ Les difficultés économiques auxquelles sont confrontés les employeurs, par exemple l'augmentation des prix des matières premières, la pénurie de pièces détachées... ;
- ✓ L'importance des déperditions consécutives dans une large mesure du refus des organismes employeurs de prendre en charge financièrement les apprentis conformément à la réglementation en vigueur ;
- ✓ L'apprenti bénéficie d'un présalaire.

1.4.3. Formation en cours du soir

Expérimenté depuis 1990, ce mode de formation donne des résultats encourageants et sera par conséquent progressivement généralisé. Il sera ainsi possible de viabiliser les capacités de formation disponibles, précisément à travers le réaménagement des emplois et l'utilisation intensive des infrastructures et des équipements. Ceci permet d'accroître l'offre de formation et de réduire la pression exercée sur les établissements.

Mode de formation destiné aussi bien aux jeunes demandeurs de formation initiale qu'aux travailleurs désirant se perfectionner ou se reconvertir, il présente l'inconvénient de la gêne causée aux mécanismes d'autofinancement définis pour limiter le recours au financement public, dans la mesure où il est demandé aux bénéficiaires de la formation une participation financière. La généralisation progressive des cours du soir nécessite, outre l'adaptation des programmes, l'écriture de textes nouveaux qui détermineraient, entre autre, les modalités de mise en œuvre, et les droits et obligation des bénéficiaires de la formation.

1.4.4. Formation à distance

Lancée à partir de 1994, la formation à distance était destinée à trouver de nouvelles réponses aux besoins de formation. Jeunes demandeurs de formation initiale et travailleurs en étaient visés. Ils étudient ainsi à leur propre rythme, concrétisant à leur manière leur désir de perfectionnement ou de reconversion par voie de correspondance.

L'enseignement à distance est une formule souple qui présente deux avantages :

- ✓ La possibilité de recevoir de nouvelles inscriptions à tout moment de l'année sans être confronté aux contraintes classiques de l'enseignement, d'équipements ou de locaux.

✓ La diffusion des programmes adaptés puisque ils sont conçus par des équipes pédagogiques en collaboration étroite avec les milieux professionnels.

Au regard de ces avantages, ce mode est appelé, à court terme, à faire l'objet d'information permanente du public, concernant les possibilités de formation affectées, à élargir sa gamme de spécialités et à renforcer ses moyens d'action tels que la confection des programmes.

Section 2 : Relation entre formation et emploi

Entre formation et emploi, le lien est indissociable. Les connaissances qui s'y appliquent sont justement la « *formation professionnelle reçue* ».

2.1. L'état de la question aujourd'hui

Le problème formation/emploi est caractéristique de la société industrialisée post-tayloriste et postfordiste. Auparavant, les systèmes se contentaient d'une adaptation formation/emploi rudimentaire ; le système éducatif était caractérisé par la déconnexion de la formation et de l'emploi.

Dans le système industriel moderne, l'évolution des techniques et des produits a accéléré l'obsolescence des savoir-faire traditionnels autrefois stables et bien repérés. Du coup sont créés des besoins de qualification inédits, multiples et en évolution rapide, si bien que le problème des relations entre formation et emploi se posa d'abord dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée : il s'agissait d'accroître le niveau de qualification pour réduire au minimum le risque de difficulté d'insertion professionnelle ou de chômage.

De nos jours, la détention d'un diplôme n'est plus une garantie contre le chômage. Pendant très longtemps, en effet, on considérait que la population sans emploi n'était composée que de personnes non qualifiées, exclues du système éducatif. Les statistiques officielles les plus récentes sur la population active révèlent que le chômage n'épargne aucune catégorie de population y compris les détenteurs des plus hauts diplômes (graduation et post-graduation).

Si la détermination du volume global de l'emploi relève plutôt de la sphère de la politique économique menée au niveau de la nation, le développement de l'enquête sur le processus d'insertion peut aider à mieux adapter l'effort public en matière de formation aux exigences du marché du travail. Ces études permettent, en passant, de situer le nœud de difficulté reliant les différentes filières et spécialités et l'éventualité d'en revoir le contenu pour mieux tenir compte de la demande de la société. Les études traitant de l'insertion professionnelle prennent pour objet le passage à la vie active des jeunes sortants du système scolaire, munis ou non d'un diplôme de formation initiale et sans expérience professionnelle préalable.

L'évaluation de la performance des filières sur le marché de travail à la demande des pouvoirs publics a été l'objet des premières études portant sur l'entrée dans la vie active des sortants du système d'éducation et de formation. L'intégration du monde du travail se référait alors à la situation de ces jeunes peu de temps (entre 9 et 12 mois) après leur sortie de l'école. Les enquêtes d'insertion à la base de ces études⁹ devaient recueillir des informations rapides sur la situation occupée par ces populations (taux de chômage, taux d'occupation, proportion de personnes poursuivant les études, etc.).

2.2. Nécessité de mise en place d'un dispositif efficace et avantageux de suivi et d'animation du marché du travail et de la relation formation/emploi

On ne saurait faire ici suivant l'exemple des bureaux de l'emploi tunisiens adossés à plusieurs banques de données, suppléant ainsi aisément aux besoins des entreprises en matière de recrutement de personnel et aussi dans le diagnostic de leurs ressources humaines.

En Algérie, la conjugaison des moyens de trois organismes : ANEM, ANSEJ, CNAC, semble constituer une voie intéressante pour édifier un dispositif efficace de médiation entre formation et emploi. Il est au service de l'insertion professionnelle des diplômés et du développement des entreprises. Cette conjugaison pourrait opérer via une réorganisation fusionnant l'ensemble dans une structure unique assurant une bonne couverture dans les différentes fonctions et sous-régions du territoire national.

2.3. Dispositifs de création d'emplois en Algérie

Fléau qui affecte invariablement toutes les strates sociales de la population algérienne, le chômage apparut avec la crise économique de 1990, consécutive à l'effondrement subit du marché du travail jusque-là protégé par la politique du plein-emploi. L'État réagit en mettant en place une batterie de dispositifs destinés à le juguler :

➤ **Agence nationale de l'emploi (ANEM)** : établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Son siège est sis à Alger. Elle dispose d'agences régionales au rayon d'action pouvant s'étendre à plusieurs wilayas, de même que ses agences peuvent opérer en plusieurs communes ;

➤ **Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (DIPJ)** : mis en œuvre depuis mai 1990, il avait pour but de privilégier et stimuler les initiatives à compte propre générant des emplois permanents, producteurs de biens et/ou services ;

⁹ HADJEB S. et HALDAD F., Présentation de la formation professionnelle dans la wilaya de Tizi-Ouzou. Mémoire de fin d'étude diplôme de licence de gestion option finance, Université de Tizi-Ouzou, 2008, p. 75.

➤ **Contrats de prêt-emplois (CPE)** : dispositif portant insertion professionnelle des jeunes diplômés ayant effectué des études dans des établissements d'enseignement supérieur ou des instituts de formation professionnelle ;

➤ **Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ)** : organisme à caractère administratif doté de personnalité morale et d'autonomie financière. Lorsqu'en 1996 fut créée l'ANSEJ, la priorité était de réduire des jeunes chômeurs ;

➤ **Caisse nationale d'assurance-chômage (CNAC)** : elle est mécanisme public de lutte contre le chômage pour la tranche d'âge 35-50 ans, population qui ne pouvait être prise en charge par le dispositif ANSEJ précisément en raison des limites d'âge. Le programme ANSE-J apporte l'avantage qu'est l'accompagnement des chômeurs promoteurs par des conseillers animateurs dans le rôle consiste dans la sensibilisation du promoteur sur le parcours qui l'attend, le renforcement de ces aptitudes entrepreneuriales afin de mettre au jour son projet.

➤ **Agence nationale pour la gestion du microcrédit (ANGEM)** : établie en 2002, cette agence visait à favoriser l'auto-emploi, le travail à domicile et les activités artisanales dans les zones urbaines et rurales, encourageant l'émergence d'activités économiques et culturelles de production de biens et services génératrices de revenus dans les zones rurales, et développer l'esprit d'entrepreneuriat dans un souci d'intégration économique et sociale. Ses principales missions sont la gestion du dispositif du microcrédit conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

L'ANGEM¹⁰ débuta ses activités au mois d'octobre 2004. À la fin de l'année suivante, elle enregistra 40023 demandes de microcrédit.

2.4. Objectifs de l'insertion professionnelle

Les objectifs de l'insertion professionnelle sont, comme on s'y attend, très nombreux :

➤ l'étude sur l'insertion professionnelle retrace et analyse le cheminement des sortants (diplômés ou non) du système éducatif et de la formation dans la vie active ;

➤ pendant cette période d'insertion, les sortants peuvent avoir poursuivi des études, accompli leurs obligation vis-à-vis du service national, occupé plusieurs emplois successifs, effectué des stages de perfectionnement, connu des périodes d'inactivité ou de chômage ;

➤ c'est à ces différentes situations et à leur enchainement que s'intéressent les études sur l'insertion ;

¹⁰ - Idem.

➤ dans la vie active, l'insertion présente un caractère multidimensionnel de part son inscription dans le temps, la variété de situations possibles après leur sortie de la formation, différentes façons de prendre en compte les emplois occupés (emplois d'attente, emplois définitifs, par exemple) et les divers mouvements qui affectent les individus.

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

La formation professionnelle joue un rôle de premier plan dans la lutte contre le chômage. Elle peut être appelée sans faute « *porte d'entrée sur le marché du travail* » aussi bien pour les nouveaux et les anciens diplômés. Pour notre part, nous envisageons cette formation comme un moyen de résorption du type de chômage dû au manque d'expérience professionnelle et à la capacité d'employabilité des demandeurs d'emploi.

À cet effet, la formation professionnelle apparaît comme le recours privilégié de qualification professionnelle et de valorisation d'une grande partie de la population active et plus singulièrement des personnes exclues du système formel de formation et même des personnes sans niveau de qualification. Elle contribue, parallèlement à la formation professionnelle, à la promotion de ces personnes, l'enrichissement de leur qualification professionnelle et leur employabilité.

Section 3 : Les deux structures (publique et privée) de la formation professionnelle en Algérie

La place que vise un pays sur l'échiquier économique mondial impose la conjonction public/privé, le FMI veille sur ce point.

3.1. Le secteur public

Pour l'année 2010, les autorités publiques algériennes ont consacré 1% du budget national à la réforme professionnelle, soit 28 milliards de dinars, un montant important pour la suite de la dynamique de renforcement humaine et technique du secteur qui devrait être le deuxième vivier de ressources et de compétences humaines des entreprises nationales ou étrangères installées en Algérie.

En 2010, le nombre d'inscrits aux différentes structures de formation professionnelle dépassait les 700 000 stagiaires, dénotant ainsi une évolution conséquente par rapport aux années précédentes. La réforme du système de formation professionnelle, en 2004, comprise dans le lancement d'une série de réformes, s'est traduite par une augmentation de 182 000 nouveaux candidats en formation initiale. Le nombre d'inscrits qui était de 285 000 en 2003 passait à 467 000 (une augmentation de 64%), suite à la décision ministérielle d'accueillir pratiquement

tous les jeunes en recherche d'emploi. Les formateurs sont en nombre insuffisant : 12 000 à répartir sur plus de 1000 établissements¹¹.

Il y a une insuffisance criante de projets d'établissement de formation en lieu direct avec l'emploi. La réforme du système de formation et d'enseignement professionnels est centrée sur la recherche de moyens de coopération avec les milieux professionnel et technologique, avec une volonté prononcée des pouvoirs publics à assurer une adéquation des produits proposés par le secteur de la formation professionnelle aux exigences de l'économie nationale notamment dans l'industrie manufacturière, l'agriculture, le bâtiment, la pêche et le tourisme.

Trois principales institutions se chargent de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle en Algérie. Il s'agit de :

- Institution nationale de la formation professionnelle (INFP), établissement national chargé de l'ingénierie pédagogique, de la formation et du personnel d'encadrement des établissements de formation professionnelle ;

- Institut national de développement et de promotion de la formation continue (INFEDOC), spécialisé, lui, dans l'assistance pédagogique et technique aux entreprises et autres entités actives dans le domaine de la formation continue. Il est également chargé d'assurer, en liaison avec les entreprises et les organismes concernés, le perfectionnement et le recyclage des formateurs et des maîtres d'apprentissage ;

- Le fonds national du développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC), organisme national à caractère spécifique chargé de la gestion financière des ressources issues du recouvrement des taxes relatives à l'apprentissage et à la formation continue. Celles-ci sont fixées à 1% de la masse salariale, versées par l'ensemble des entreprises assujetties à l'exception des administrations publiques¹².

3.2. Secteur privé de la formation et partenariats étrangers

Bien que marginal, le secteur privé de formation professionnelle contribue de façon dynamique à l'effort de formation et d'accompagnement des entreprises dans leur quête de renforcement ou d'acquisition de nouvelles compétences. Les conditions de création, d'ouverture et de contrôle des établissements privés de formation professionnelle en Algérie sont décrites par le décret exécutif¹³ N° 2001-419, du 20 décembre 2001.

¹¹ - NAILI F., *Formation professionnelle et exigences du marché du travail*, Mémoire de fin de cycle en sociologie du travail et des ressources humaines, université de Bejaïa, 2012, p. 53.

¹² Idem. p. 53.

¹³ Ibidem. p. 55.

La création d'établissement est subordonnée à un agrément accordé par arrêté du wali du lieu d'implantation de l'établissement, sur proposition d'une commission départementale d'agrément. Le dossier technique à fournir doit être constitué conformément au cahier des charges retenu par l'ouverture de l'établissement privé de formation professionnelle.

L'essor du réseau d'établissements privés de formation professionnelle a entraîné la création de plus de 700 établissements reconnus (INSIM, INSAG, SYKEN, etc.) par les pouvoirs publics, totalisant une capacité d'accueil de 50000 places pédagogiques.

Les établissements de formation privés ont établi des partenariats avec des écoles, des instituts et des universités étrangères, notamment nord-américaines et européennes, ce qui leur a permis de renforcer leur palette de produits proposés aux entreprises tout en améliorant leurs prestations et leurs contenus.

Pour la plupart, les établissements privés ont aussi focalisé leurs efforts sur l'activité de conseil et de formation à la carte au profit des entreprises publiques et privées. Depuis une dizaine d'années, ces établissements se sont fait une place incontournable sur l'échiquier des prestations des formations aux entreprises et ont contribué à pallier à la défaillance et insuffisance du secteur public dans le domaine.

Les partenariats entre universités et établissements privés de formation professionnelle et autres instituts de formation ont permis le développement d'échange d'expériences et de compétences notamment dans les domaines du *consulting* et d'accompagnement.

Conclusion

À l'issue de ce chapitre, un aperçu nous a été permis sur les différents types de formation ainsi que de leur contenu. Nous en sommes sortis convaincus de l'importance de ce service dans la conservation de la ressource humaine et son intégration dans le monde du travail. Il suffit de passer en revue les efforts considérables déployés par les autorités algériennes en charge de ce secteur, quelques fois en partenariat avec des organismes européens et américains, pour saisir sa grande importance dans le développement économique et social.

En termes d'infrastructures, l'Algérie ne lésine pas sur ses efforts à édifier le maximum possible d'établissements, publics et privés confondus, afin de relever le défi d'équiper les jeunes des meilleures chances d'insertion, quand ils le souhaitent, à travers la création de leurs propres entreprises.

Chapitre II :

L'intention entrepreneuriale

Introduction

Préalablement à l'évocation de la procédure de création d'entreprise, il convient de commencer par cerner avec précision les notions d'*entrepreneuriat* et d'*entrepreneur*. Une certaine difficulté surgit tenant pour l'essentiel à la graphie du terme *entrepreneuriat* et aux multiples disciplines qui s'immiscent dans son cadre de développement. Nous aborderons donc son historique, l'évolution des recherches qui avaient traité de ce domaine, le passage en revue de quelques modèles élaborés dans son sillage.

Section 1 : Cadre théorique et conceptuel

L'histoire de l'évolution des entreprises et des techniques d'entreprendre renseigne éloquentement sur l'importance du cadre, théorique comme conceptuel, indispensable à accompagner la naissance d'entreprises.

1.1. Entrepreneuriat

1.1.1. Genèse de l'entrepreneuriat

Maints chercheurs, économistes et de gestionnaires, sociologues, historiens, psychologues spécialistes en science comportementale ont observé le champ de l'entrepreneuriat à travers ses multiples composantes. La recherche en entrepreneuriat est donc pluridisciplinaire.

Rien qu'à considérer la masse d'écrits consacrés à l'entrepreneuriat, on comprend sans peine la nécessité qu'il devienne un champ de recherche à part entière. Selon Fayolle, trois questions génériques proposées par Steveson et Jarillo (1990) peuvent résumer une partie importante de l'activité de recherche en entrepreneuriat : « What happens when entrepreneurs act? » Cette question s'intéresse aux apports de l'activité entrepreneuriale à l'environnement économique et social.

« Why do entrepreneurs act ? » Cette question a donné naissance à plusieurs recherches réalisées par des sociologues et des spécialistes en science comportementale qui ont fait des observations sur l'entrepreneur et ses caractéristiques.

« How do entrepreneurs act ? » Le « *comment* » a focalisé les chercheurs en gestion et stratégie à s'intéresser à ce que fait l'entrepreneur et non pas ce qu'il est. Par là, Gartner s'est interrogé sur le *qui*. Ainsi, pour remédier au problème, la question posée est « *Who is an entrepreneur ? Is it a wrong question?* ». Cette question est posée dans un article publié en 1988¹.

¹Fayolle A, « *Introduction à l'entrepreneuriat* », Ed. Dunod, Paris, 2005, p.13.

1.1.2. Définition de l'entrepreneuriat

Nombreux et différents sont les chemins de définition de l'entrepreneuriat. Une des définitions plausibles à donner du phénomène entrepreneurial serait de le considérer comme un phénomène d'organisation. À travers cette vision, l'analyse de l'entrepreneuriat revient à étudier la naissance d'organisations ou d'activités permettant à un individu de créer une nouvelle entité économique.

L'entrepreneuriat, dont la création d'entreprise est l'expression la plus courante, est considéré comme élément clef dans le développement économique national, régional et local. En dépit du regain d'intérêt de la réflexion théorique sur l'entrepreneuriat au cours de ces dernières années, et malgré les effets positifs qu'on lui reconnaît, le concept reste réfractaire à la définition tant le flou exerce une emprise sur la graphie du mot et la délimitation des activités qu'il recouvre (**Fayolle, 2005**). S'agit-il d'« *entrepreneuriat* », d'« *entrepreneuriat* » ou d'« *entrepreneurariat* » ? La réponse reste à trouver. Il se peut que le problème soit d'ordre linguistique. Il semble que la langue française tarde à adopter un vocable correspondant au signifié du mot anglais *entrepreneurship*. Côté anglais, par contre, le mot ne souffre aucun équivoque, le terme unique utilisé est *entrepreneurship*.

La plupart des travaux qui en ont traité retiennent la graphie la plus utilisée, *entrepreneuriat*, tel que proposé en 1984 par l'Office québécois de la langue française. Le grand dictionnaire terminologique le définit comme : « *la fonction d'une personne qui mobilise et gère des ressources humaines et matérielles pour créer, développer et implanter des entreprises* »².

Selon Gasse³, l'entrepreneuriat s'entend comme l'« *appropriation et la gestion des ressources humaines et matérielles, dans le but de créer, développer et implanter des solutions permettant de répondre aux besoins des individus* ». L'entrepreneur crée des activités pour lutter contre la pauvreté et pour produire des biens et services utiles à la société.

Pour Ben Cheikh⁴, l'entrepreneuriat est sans doute la suite logique de l'empotement. L'entrepreneuriat consiste à tisser des relations avec d'autres afin de créer des échanges, des projets et de la richesse.

² NOURAYA. A., *L'Intention de l'entrepreneuriat féminin : cas des étudiantes de fin de cycle de l'université de Bejaïa*, Mémoire de Master II en Économie appliquée et ingénierie financière, 2014. p 4.

³ Gasse, Y. « *Entrepreneur moderne : attributs et fonctions* », Revue Internationale de Gestion, Vol 7, N°4, 1983, P23.

⁴ BEN CHEIKH, *L'Intention de créer une Start-up en TIC : cas des Ingénieurs Tunisiens*, Institution Supérieure de Gestion Sousse - Tunisie, Master de recherche en Entrepreneuriat, disponible sur www.Memoireonline.com

Pour Hirich et Peter (1991), l'entrepreneuriat peut être conçu comme « *processus qui consiste à vouloir créer quelque chose de différent et possédant une valeur, en lui consacrant temps et travail nécessaires, en en assumant les risques financiers, psychologiques et sociaux correspondants, de même qu'à en cueillir les fruits sous forme de satisfaction pécuniaire et personnelle*⁵. »

1.1.3. Création d'entreprise

Acte fondateur de l'entrepreneuriat, la création d'entreprise est vivement encouragée par les pouvoirs publics tant elle contribue au développement et à la création d'emplois. Cependant, elle est aussi ralentie par de nombreux obstacles tant administratifs, économiques, sociaux, psychologique que culturels⁶.

Un temps généralement plus long pourrait être requis par l'acte entrepreneurial selon le type et les ambitions du projet. La création d'entreprise, pour la plupart des entrepreneurs, n'est qu'une réaction à une situation malaisée, elle répond plutôt au besoin de créer « *son propre emploi* », un besoin d'indépendance, qu'à une volonté d'accomplissement. La création d'entreprise devient production de statut social en dehors de toute dépendance. La famille intervient dans la faisabilité de l'acte entrepreneurial, acte constituant un fait économique, technique et culturel du milieu, c'est-à-dire que toutes les manières d'être de l'individu, sa formation, sa trajectoire professionnelle, ses liens relationnels dépendent du milieu socioculturel dont lequel il a évolué.

1.1.4. Les différentes situations entrepreneuriales

A. Création d'entreprise et le renouvellement de parc

La création d'entreprise est une notion à multi-facettes et les nouvelles entreprises constituent un objet hétérogène (**Bruyat, 1993**). Cela revient à la variété des types d'entreprises créées et à la diversité des types d'entrepreneurs. Sans vouloir occulter les différents champs d'application de l'entrepreneuriat, la création d'entreprise semble l'expression majeure de l'entrepreneuriat. L'Agence pour la création d'entreprises distingue les formes suivantes :

➤ **La Création *ex nihilo*** : création d'une entreprise par un individu ou un groupe ; il s'agit de création d'une entreprise nouvelle. Cette forme exige beaucoup de travail, de rigueur

⁵ Dalila B, Amira B., L'Entrepreneuriat et la création d'entreprises dans le cadre du dispositif de l'ANSEJ de Tizi-Ouzou, mémoire de fin d'études en management, université de T.O, 2010, p 4.

⁶ Henri MAHE de BOISLANDELLE., Dictionnaire de gestion, Éditions Économica, Paris.1998, p146.

et de ténacité ; elle nécessite aussi du temps pour obtenir les ressources suffisantes, introduire le produit sur le marché, en prenant le soin de bien évaluer les risques et les prévenir.

➤ **Création par essaimage** : créer son entreprise alors que l'on est encore salarié et sur les fonds de son entreprise employeuse est certainement une démarche plus facile. Les grandes entreprises proposent des mesures et des dispositifs destinés à inciter et à accompagner leurs salariés dans leur tentative de création d'entreprise. Les projets peuvent être variés et concernent la création d'un commerce ou d'une entreprise industrielle, mais l'accompagnement (matériel, intellectuel, commercial et financier) d'une entreprise peut être de nature à réduire le risque de l'entrepreneur.

➤ **Création en franchise** : elle met en relation un franchiseur et un franchisé. Le premier est une entreprise souhaitant se développer en utilisant cette modalité ; le second est un individu qui voudrait créer une entreprise en appliquant une formule, autour d'un concept, qui a déjà été utilisée ailleurs. Ce type de création consiste, d'une certaine façon, à imiter un fonctionnement qui existe dans un contexte géographique donné. La création en franchise bénéficie également d'un accompagnement important, mais payant, de la part du franchiseur. Elle peut permettre à celui qui n'a pas d'idées propres ou qui n'a pas une capacité à innover de réaliser son objectif de création d'entreprise.

➤ **Création de filiale** : l'entrepreneur agit, dans ce cas, pour le compte d'une entreprise existante qui lui confie un projet de nature entrepreneuriale. Les risques personnels sont très limités et les conditions matérielles proposées sont celles d'un cadre ou d'un dirigeant. Cette situation peut convenir, à condition de pouvoir y accéder, au candidat à entreprendre mais qui se retient de peur des risques ou de remise en cause de sa situation personnelle ou familiale.

➤ **Création d'activité nouvelle** : ce cas est assez proche du précédent. Tout se passe dans une organisation existante avec les avantages et les inconvénients liés à ce positionnement. Très fréquemment, ce type de situation fait davantage appel à des qualités et compétences utiles pour innover. Les entrepreneurs potentiels créatifs sont réputés pour leur capacité réelle de management de projet d'innovation et peuvent être concernés par la création d'activités nouvelles, qu'ils aient initiées ou non leur processus.

B. Reprise d'entreprise : il s'agit d'une création d'entreprise reprenant partiellement ou totalement les activités et les actifs d'une entreprise ancienne, que cette dernière soit compétitive ou en difficulté. La reprise d'entreprise ou d'activité est différente de la création

d'entreprise en ceci que l'organisation « *existe* » et n'est pas créée. Les données de l'ancienne entreprise peuvent la décrire dans son présent, son passé, sa structure et son fonctionnement. Dans ce cas, les risques sont généralement faibles. La reprise d'entreprise peut être faite par un individu ou par une entreprise existante.

C. Réactivation d'entreprise : elle correspond au redémarrage des activités d'une entreprise en sommeil.

D. L'Entreprenariat : il consiste à entreprendre dans le cadre d'une organisation déjà existante. Dans de grandes entreprises, des projets stratégiques et d'innovation peuvent être développés sans qu'il y ait nécessairement création d'entreprise ou d'une nouvelle organisation. L'entreprenariat permet à l'individu d'entreprendre sans qu'il ait à courir une grande prise de risques personnels et sans même modifier de statut social.

1.2. Entrepreneur

1.2.1. Origine du concept⁷

Il semblerait que le mot *entrepreneur*, au même titre d'ailleurs que le mot *manager*, soit né en France, à la fin du XVI^e siècle. Quelle que soit l'époque considérée, l'activité de l'entrepreneur est assimilée à une action risquée (**Verin, 1982**). Le mot *entrepreneur* désignait, dans une de ses premières acceptions, ceux que l'on appellera plus tard les « *fournisseurs aux armées* ». Très vite, il a été appliqué à tous ceux qui étaient liés par contrat avec le gouvernement royal pour la construction des routes, ponts et fortifications. Très tôt, l'idée d'entreprise a donc été associée à celles de risque et d'aventure avec une forte connotation militaire qui subsiste encore aujourd'hui.

Il n'est pas étonnant que le mot soit apparu en France. La dérogation, accordée par la noblesse et qui accompagnait toute activité mercantile, poussait à l'apparition d'une nouvelle catégorie d'agents économiques. Les entrepreneurs d'alors subvertissaient l'ordre corporatif au profit d'une régulation par l'argent.

Le concept d'entrepreneur a donc une origine ancienne. Savary, au XVI^e siècle, assimile l'entrepreneur au « *parfait négociant* ». En 1755, l'encyclopédie d'Alembert et de Diderot le définit comme « *celui qui se charge d'un ouvrage ; on dit un entrepreneur de manufactures,*

⁷ Tounes A, « L'Entrepreneur : l'odyssée d'un concept », n° 03-73, P4.

*un entrepreneur en bâtiments*⁸. » Au XVIII^e siècle, Lepasant de Boisguilbert voit en lui un acteur essentiel du processus économique.

L'entrepreneur fait son entrée dans la théorie économique avec Cantillon (1997) qui fit fortune grâce à sa compréhension des mécanismes économiques. Dans son ouvrage, *Essai sur la nature du commerce en général*, l'auteur opère une division socio-économique en identifiant trois catégories d'acteurs. Les propriétaires, tout d'abord, qui de même que le prince, vivent dans l'indépendance financière. Ensuite les fermiers ; enfin, les entrepreneurs qui appartiennent à un dernier groupe très hétérogène dans lequel se trouvent aussi bien les marchands, les bouchers, les boulangers, les manufacturiers, les mendiants que les hommes de lois... Cantillon décrit cet acteur comme un agent de direction de la production et du commerce qui supporte seul les risques liés aux contraintes du marché et aux fluctuations des prix.

Aux XVII^e et XVIII^e siècles, l'activité économique est essentiellement dominée par les marchands et les commerçants. De grandes compagnies de commerce se sont développées en même temps que les colonies et les comptoirs coloniaux. Les entrepreneurs peuvent être vus comme des « *aventuriers* » exploitant des situations très risquées en commerçant avec l'Orient et l'Amérique ; ils peuvent être assimilés à de parfaits négociants qui tiennent les marchés. Le capitalisme marchand fit naître le profit de l'échange des produits et de la circulation de la monnaie et du crédit.

1.2.2. Concept d'entrepreneur

Le Petit Robert donne trois définitions du mot *entrepreneur*. La première définition fait référence à l'acte d'entreprendre: « *est entrepreneur celui qui entreprend quelque chose.* » La deuxième identifie dans l'entrepreneur une « *personne qui se charge de l'exécution d'un travail* ». La troisième, dans une perspective économique, « *est entrepreneur toute personne qui dirige une entreprise pour son propre compte, et qui met en œuvre les divers facteurs de production (agents naturels, capital, travail), en vue de vendre des produits ou des services* ». La définition du terme *entrepreneur* ne cesse d'être abordée par les pensées qui se succèdent.

⁸ Boutillier, S., Uzunidis, D., La légende de l'entrepreneur. Le capital social, où comment vient l'esprit d'entreprise, Éditions La Découverte et Syros, Paris, 1999, p18.



Tableau 1: Définitions de la notion d'entrepreneur selon les écoles de pensée

Appellations des écoles	Définitions de l'entrepreneur	Auteur de référence
L'école économique	Un entrepreneur est spécialisé dans la prise intuitive de décisions réfléchies relatives à la coordination de ressources rares.	Casson (1991)
L'école comportementale	Un entrepreneur se définit par l'ensemble des activités qu'il met en place pour créer une organisation.	Gartner (1988)
L'école psychologique avec les courants personnaliste et cognitif	Un entrepreneur se définit par un certain nombre d'attributs psychologiques que l'on décrit autant par la personnalité, que par le processus cognitifs activés pour la circonstance.	Shaver et Scott (1991)
L'école des processus	Un entrepreneur est celui qui développe des opportunités et crée une organisation pour les exploiter	Bygrave et Hofer (1991)

Source : Cécile FONROUGE, *Entrepreneur/manager : deux acteurs d'une même pièce*, p.7.

1.2.3. Esprit d'entreprise

L'esprit d'entreprise est une notion qui désigne les personnes, les choix et les actions engagées pour démarrer, reprendre ou gérer une affaire ainsi que la participation à la prise de décision stratégique d'une entreprise. Formant un ensemble hétérogène, les entrepreneurs sont issus de toutes les catégories sociales. L'esprit d'entreprise présente des caractéristiques communes, telle la volonté de prendre des risques, l'indépendance et l'épanouissement personnel. Une enquête britannique auprès des ménages a révélé que les personnes qui envisagent sérieusement de démarrer une affaire se jugent relativement plus imaginatives et créatives que leurs concitoyens.

1.2.4. Les caractéristiques de l'entrepreneur

Il n'existe pas de profil-type de l'entrepreneur tout comme il n'y a pas d'âge pour se lancer dans l'aventure de création d'entreprise. Aucune exigence n'est associée au niveau de revenus, ni de spécificité de sexe, ni d'origine ethnique n'en sont des facteurs explicatifs. Les niveaux d'éducation et les types d'expérience des entrepreneurs sont divers. Cependant les études récentes ont montrés que la plupart des entrepreneurs ont des caractéristiques et des traits de personnalité similaires que nous allons examiner ci-après :

➤ **Inventivité** : c'est l'aptitude à mettre au point de nouveaux produits, services ou façons de mener des activités, elle signifie la capacité à innover et améliorer les choses, l'aptitude à apprendre en permanence et à remettre sans cesse en question ce qui se fait, en sortant les sentiers battus.

- **Enthousiasme** : motivation vive du créateur d'entreprise à travailler d'arrache-pied, douze heures par jour voire d'avantage, sept jour sur sept, notamment au début, au moment où il est crucial de faire décoller l'entreprise. Les meilleures idées ne déboucheront sur rien tant qu'elles restent à court de travail acharné rivé en permanence sur le devoir du résultat.
- **Adaptabilité** : on entend par ce mot la capacité à réagir rapidement à des changements des besoins du marché. Elle maintient l'attention sur les réalités sans lâcher son rêve.
- **Confiance en soi** : elle consiste dans l'alliage de la compétence et la bonne préparation. L'incertitude se réduit ainsi de même que le niveau du risque baisse. Elle permet à l'entrepreneur d'écouter sans pour autant se laisser facilement intimider ni désarçonner. Une telle confiance en soi se constitue pour une large part de l'habitude à réaliser des objectifs, relevant ainsi les défis.
- **Passion** : sans doute que l'information et le besoin de même que le travail resteront sans effet sans cette formidable qualité qu'est la passion. Elle met en mouvement le créateur d'entreprise et le maintien sur la voie qu'il s'est tracée, elle lui donne la capacité de convaincre les autres à adhérer à son projet.
- **Autorité personnelle** : c'est la capacité à concevoir des règles et à fixer des buts, de même qu'à faire agir les autres en veillant au respect des règles et à la concrétisation des buts.
- **Esprit d'équipe** : c'est créer avec les autres en synergie d'action en tenant compte des responsabilités de chacun, en acceptant les critiques constructives et travailler pour atteindre l'objectif visé tout en considérant l'opinion des différents membres du groupe.
- **Motivation, énergie et engagement** : les auteurs convergent à reconnaître que les entrepreneurs font preuve habituellement d'une solide motivation et d'une constance dans leur effort. Ils sont capables de maintenir un rythme accéléré de travail pendant des périodes relativement longues sans se laisser décourager par la complexité des situations.

Les caractéristiques que nous avons citées ne se trouvent pas forcément chez tous les entrepreneurs et le degré d'existence de ces qualités diffère d'un entrepreneur à un autre.

1.2.5. Typologie de l'entrepreneur

Une classification a été faite par de nombreux auteurs, en relation directe avec leurs différents objectifs, motivation et caractéristiques. Globalement, la division la plus fréquente sépare les entrepreneurs en deux catégories distinctes : les indépendants, chercheurs avant tout de leur autonomie, puis les organisateurs, attachés souvent à bâtir une organisation. Dans cette perspective, nous essaierons de présenter les typologies les plus généralement admises :

A. Typologie de Norman Smith

Cet auteur établit une distinction entre deux catégories d'agents entrepreneuriaux : l'entrepreneur artisan et l'entrepreneur opportuniste.

➤ **L'entrepreneur artisan** : considéré comme un agent qui « *doté d'une éducation limitée, une formation et une expérience essentiellement techniques*⁹ ». Globalement, celui-ci se distingue par les propriétés caractéristiques suivantes :

- L'entrepreneur artisan est un agent qui éprouve des difficultés pour agir ou réagir à son environnement. Ce manque de dynamique s'explique par sa volonté de se limiter à la maîtrise de son métier et à dédaigner l'imitation.
- L'entrepreneur artisan est aussi mué par la volonté de travailler pour son propre compte que d'être un agent salarié dans une autre entreprise. Dans l'exercice de la fonction de direction de sa firme celui-ci adopte souvent un style de management de type paternaliste.

➤ **L'entrepreneur opportuniste** : il est plus instruit, plus actif socialement, mieux intégré dans son environnement et meilleur communicateur. De plus, son expérience de travail est variée. Sa priorité avant tout est de développer l'affaire qu'il a créée.

B. Typologie de Knight

Knight a défini trois types d'entrepreneurs :

➤ **L'artisan-inventeur**

C'est un technicien motivé par l'innovation et voulant développer un nouveau produit ou un nouveau procédé.

➤ **Le promoteur**

C'est un entrepreneur dont la compétence relève essentiellement du domaine commercial, marketing et vente.

⁹ Emile-Michel HERNANDEZ., *Le Processus entrepreneurial*, Ed. L'Harmattan, Paris, 1997, p.27.

➤ **Le gérant général**

C'est un coordinateur dont le talent consiste à réunir des éléments et des connaissances extérieures pour réaliser sa création

C. Typologie de Lanfer¹⁰

Jacqueline Lanfer (1975), dans une étude réalisée entre 1950 et 1970, a analysé soixante cas de création d'entreprises. En croisant la motivation dominante à la création d'entreprise et les buts principaux de l'entrepreneur, elle a mis en évidence quatre types d'entrepreneurs :

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

➤ **L'entrepreneur propriétaire orienté vers la croissance** : l'objectif de croissance est également présent pour cet entrepreneur, mais l'autonomie financière représente également un objectif important. La recherche d'équilibre entre croissance et autonomie constitue chez lui une préoccupation permanente.

➤ **L'entrepreneur refusant la croissance mais recherchant l'efficacité** : résolu à maintenir son indépendance, ce type d'entrepreneur refuse la croissance qui pourrait l'amener à perdre ce but prioritaire. Ses motivations sont beaucoup plus centrées sur les considérations de pouvoir et d'autorité.

➤ **L'entrepreneur artisan** : figure d'entrepreneur déjà évoquée, sa motivation centrale est le besoin d'indépendance et l'objectif essentiel est étroitement associé à la survie de son entreprise. À cet égard, son indépendance est plus importante que la réussite économique.

¹⁰ Fayolle A., *Entrepreneuriat : apprendre à entreprendre*, Ed. Dunod, Paris, 2004, p. 61.

Section 2 : Entrepreneuriat en Algérie

2.1. Historique de l'entrepreneuriat en Algérie

L'économie algérienne se caractérise par deux phases assez bien délimitées dans le temps :

2.1.1. L'entrepreneur de l'Algérie indépendante

2.1.1.1. Les décennies 1960-1970 : La création d'entreprises ou l'État entrepreneur

Juste après l'indépendance, l'Algérie s'engagea dans un ambitieux programme de développement visant à assurer la transformation locale des richesses et à accroître leur utilisation à l'intérieur du circuit économique. L'État comme instrument de réalisation et de réussite du projet du développement économique et social s'est vu confier trois fonctions essentielles : une fonction économique en tant que grand entrepreneur devant mettre en place et conduire une économie étatique moderne, une fonction sociale redistributive faisant de lui un État-providence ; enfin, une fonction de socialisation/ disciplinarisation du citoyen et de la société.

Pendant toute la période 1962-1989, une rapide revue de l'histoire économique et politique nous rappelle un système politique basé sur un parti politique unique et un modèle économique central dirigé. L'État était pendant plus de 30 ans le principal entrepreneur et employeur. Il s'impose ainsi comme propriétaire du patrimoine des entreprises et responsable de leur création mais aussi de leur gestion pour assurer son contrôle sur la gestion des entreprises. Les autorités publiques mirent en œuvre des dispositifs multiples, assumant de la sorte les résultats de leur gestion. On peut observer cela à travers les nombreuses opérations répétées d'assainissement financier prises en charge par le Trésor public durant cette période, destinées à rétablir l'équilibre financier de ces entités en déficit chronique.

L'entrepreneur privé, quant à lui, était vu comme un profiteur auquel on reprochait son appartenance à la classe bourgeoise exploiteuse. La stigmatisation de l'entrepreneur visait ainsi à lutter contre toute forme d'exploitation. L'État algérien limitait drastiquement le champ de l'entrepreneuriat privé, l'entrepreneur ne doit investir que dans des activités complétant celles des grandes entreprises étatiques. La taille de leur affaire ne devait jamais dépasser le seuil d'une entreprise moyenne.

2.1.1.2. Décennies 1980-1990, désengagement de l'État et essor des entreprises privées

Avec l'amorce du processus de désengagement de l'État, survenu au début des années 1980, s'ouvrit la porte à l'émergence et au renforcement du secteur privé. La loi de 1982 relative à l'encouragement et à l'investissement privatif vise à insérer davantage le secteur privé

dans le système de planification nationale et lui faciliter notamment l'accès au crédit et aux importations.

À la fin des années 1980, l'Algérie se lança dans la mise en place d'une nouvelle organisation, axée sur le marché. Il y a lieu de s'interroger ici sur la nouvelle vision de l'entrepreneuriat algérien.

2.1.2. L'entrepreneur dans l'Algérie en transition vers l'économie de marché

La décennie 1990 marque un tournant décisif dans le processus de libéralisation de l'économie algérienne. Prenant acte de l'échec du socialisme et des déficits de la plupart des grandes entreprises étatiques, les autorités algériennes lancèrent d'audacieuses réformes afin d'instituer l'économie de marché. Un impressionnant arsenal juridique a été développé au cours des années 1990 pour asseoir les bases d'une telle transformation : libération des prix sur la monnaie et le crédit, fixation des salaires sur négociation libre entre salariés et employeur, abolition du monopole sur le commerce extérieur, ouverture du capital de certaines entreprises publiques à des actionnaires privés, création du marché financier en 1996.

D'un autre côté, l'État entreprit, sous la pression des institutions monétaires internationales (FMI, Banque mondiale) d'encourager l'investissement privé.

L'État vise désormais l'entrepreneur comme acteur principal du développement économique de la nouvelle orientation. Il est ainsi placé au centre de la réflexion pour l'élaboration des politiques de développement. Nombreuses étaient les institutions qui naquirent rien que pour aider l'entrepreneur à créer et accroître son affaire dans cette phase de transition. L'État algérien continue d'assurer un rôle incitatif par l'intermédiaire de l'agence de promotion et de soutien à l'investissement (APSI) qui a entraîné un mouvement important de création de petites et moyennes entreprises. Elle le faisait en collaboration avec l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes avec des aides financières.

2.2. L'entrepreneuriat en Algérie

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

L'État met en avant l'entrepreneur comme acteur principal du développement de la nouvelle orientation et le place au centre de la réflexion pour l'élaboration de politiques de déve-

loppement. Plusieurs agences et structures d'appui ont vu le jour afin de motiver l'action entrepreneuriale : ANDI, ANGEM, CNAC et ANSEJ, elles apportent l'encouragement aux jeunes désireux de créer leur entreprise et pour accroître l'affaire de ceux qui en avaient déjà. Avec cet arsenal d'agence, il y eut aussi création d'une instance chargée de la mise à niveau des entreprises, elle est dénommée ANDPME. Parallèlement à cette mesure fut également mis sur pied deux organismes chargés de garantir les crédits octroyés aux PME, le FGAR et la CGCIPME qui permet le suivi de leurs projets.

2.3. Typologie et caractéristiques de l'entrepreneur en Algérie

La réussite de l'entreprise privée, c'est chose connue, est généralement tributaire des caractéristiques propres de leurs créateurs. Pour en savoir plus, une enquête a été menée en Algérie par Anne Gillet et Mohamed Madaoui, dont le but était de connaître l'entrepreneur, ses conditions, ses trajectoires socioprofessionnelles, ses capacités de création, sa dynamique d'évolution, ses ressources et ses contraintes, étroitement articulées aux modèles de développement de sa société. Anne Gillet (2005) conclut : « *société, entreprise et entrepreneur s'influencent mutuellement et forment un système aboutissant à un type spécifique de processus entrepreneurial*¹¹. »

Après les diverses mutations qu'a connue l'entreprise algérienne, spécifiquement celle issue de la libéralisation de l'économie en 1990, il fut déclenché un important mouvement de création de PME où l'entrepreneur algérien changea de conception, et cela après avoir été chef dans une grande entreprise publique.

Anne Gillet présume deux types d'entrepreneurs : les « *anciens* » et les « *nouveaux* ». Le niveau de formation initiale est élevé chez ces derniers ; « *les nouveaux entrepreneurs, a-t-elle observé, ont eu un parcours de cadre d'entreprise dans le secteur public, la plupart d'entre eux ont une formation supérieure ou égale au baccalauréat dans des secteurs techniques*¹². » Pour les « anciens » entrepreneurs le niveau et le type de formation initial est moins élevé : niveau primaire ou collège tout au plus.

¹¹GILLET Anne, Les Entrepreneurs algériens créateurs de petites et moyennes entreprises : un groupe hétérogène..., in Madaoui Mohamed, Entreprise, entrepreneur et gouvernance des PM-PMI : approche franco-algérienne, Paris, 2003.

¹² Ibid. p.129.

➤ Types d'entrepreneurs en Algérie

Cette recherche a permis de dégager cinq types d'entrepreneurs en Algérie :

- L'entrepreneur reconverti : ce sont d'anciens fonctionnaires et cadres du secteur public des années 1990. Ils ont un niveau de formation initiale élevé tout comme ils avaient bénéficié d'une formation continue ;
- L'entrepreneur immigrant : émigrés généralement en France, ils ont eu l'idée de créer une entreprise par leurs propres moyens et leur expérience française.
- L'entrepreneur héritier : ce sont tous ceux qui ont pu hériter de leur entreprise en prenant la relève d'un membre de leur famille qui la gérât jusque-là, sinon qu'ils ont hérité de l'expérience professionnelle de leurs parents ;
- L'entrepreneur de tradition entrepreneuriale : une longue expérience d'entrepreneur existe chez cette catégorie, jointe à une forte tradition commerciale familiale. Leur but est de faire une entreprise à vocation familiale ;
- L'entrepreneur ouvrier : ce sont des entrepreneurs qui avaient travaillé comme ouvriers et ont eu la chance de créer une entreprise en lien à leur métier.

Section 3 : Intention entrepreneuriale

3.1. Définition de l'intention

Étymologiquement, le terme vient du verbe latin *intendere* qui signifie « *tendre vers* ». Le mot *intention* signifie donc littéralement « *action tendre vers quelque chose* ». Cette acception est partagée par Boutinet (1999) pour qui l'« *intention est le mouvement par lequel l'esprit tend vers l'objet qu'il a intériorisé. Il ressort de cette conception que l'intention est l'action de tendre vers un but*¹³. »

En psychologie sociale, l'intention renvoie à une résolution par laquelle l'agent veut réaliser un projet.

Les intentions, pour Ajzen (1991), sont des « *indicateurs de volonté d'essayer, une véritable motivation et des efforts que l'on est prêt à consentir pour se comporter d'une certaine façon. Cette volonté d'agir amène la personne à prendre des dispositions pour favoriser l'avènement de son but.* » L'intention est une manifestation mentale qui implique une volonté d'atteindre un certain but tel que la création d'entreprise.

¹³ Moussa MOULOUGUI., *Processus de transformation des intentions en actions entrepreneuriales*, thèse en ligne, université DEGLISTUDI di VERONA, 2012.

Bird (1988, p, 445) écrit que l'intention est un processus qui naît avec les besoins, les valeurs, les habitudes et les croyances de l'individu. À cet effet, la création d'entreprise sera considérée comme « *résultat direct des intentions d'individus influencés par des variables environnementales*¹⁴. »

Selon Tounes (2003), l'intention est certes une « *volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif, mais elle est fonction des contextes socioculturel et économique*¹⁵ ».

3.2. Modélisations de l'intention entrepreneuriale

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

3.2.1. Modèle de formation de l'événement entrepreneurial de SHAPERO et L. SOKOL

Les travaux de A.SHAPERO et L.SOKOL (1982) sont les plus anciens et certainement ceux qui eurent le plus grand retentissement dans la sphère académique entrepreneuriale. Ces deux auteurs ont élaboré un modèle qui reste la borne de référence dans les recherches en entrepreneuriat. Ils ont modélisé la formation de l'événement entrepreneurial en répertoriant trois groupes de facteurs :

- Les déplacements négatifs (divorce, licenciement, émigration, insatisfaction au travail... etc.) ;
- Les situations intermédiaires (sortie de l'armée, de l'école, de prison...etc.) ;
- Les déplacements positifs (fondation de famille, consommateur, investisseurs, etc.).

Ces groupes sont les événements qui marquent des changements dans les trajectoires de vie des individus et sont à la base du déclenchement de l'événement entrepreneurial. Parmi ces trois groupes explicatifs du modèle, ces auteurs identifient ces variables :

- Les perceptions de désirabilité : qui se forment sur la base d'un système de valeurs des individus ;
- Les perceptions de faisabilité : elles résultent de la perception des variables d'aide de différentes natures (ressources financières, humaines et techniques nécessaires) ;

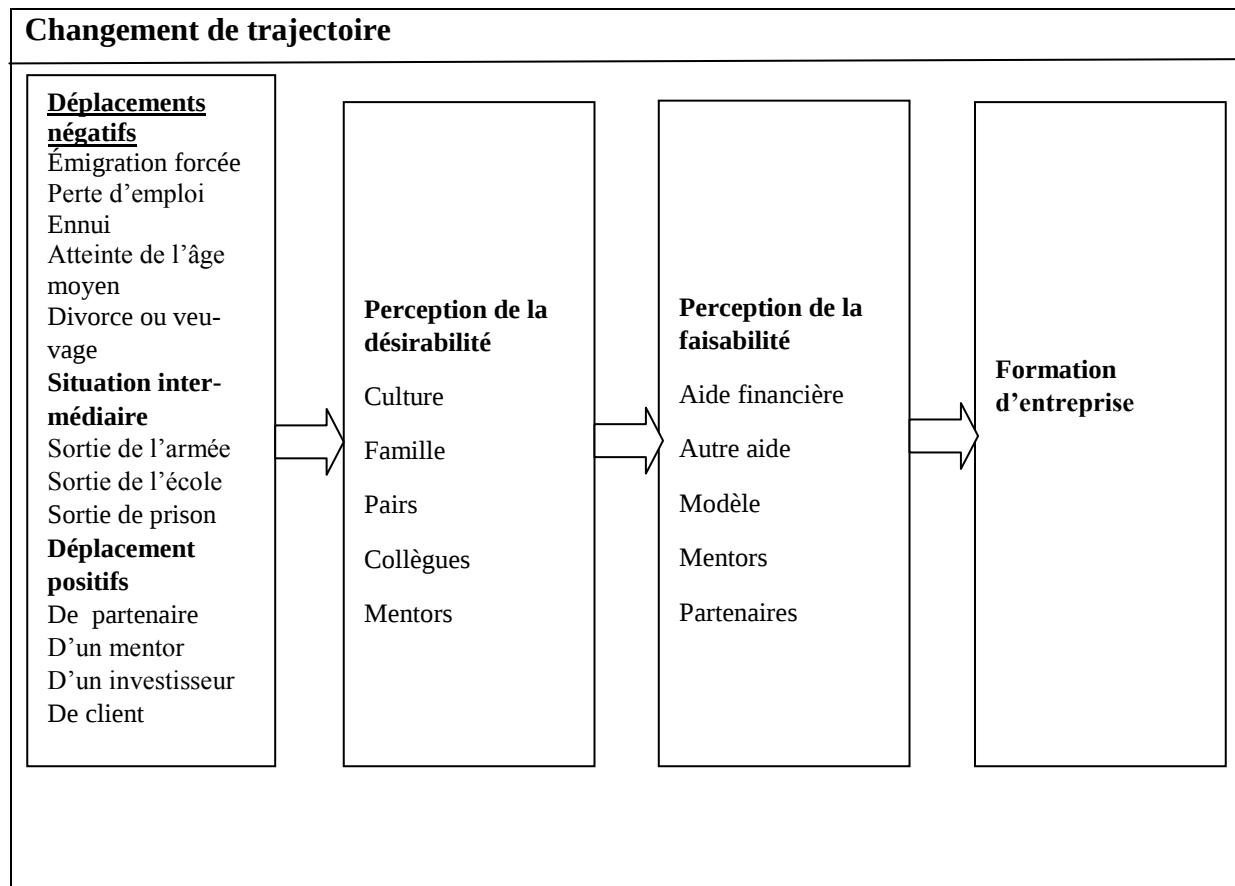
¹⁴ BIRD, cité par Salah LINA, *L'Intention entrepreneuriale des étudiantes : cas du Liban*, thèse en ligne, université de Nancy2, Paris, 2011, p. 66.

¹⁵ TOUNES A. (2003), cité par Salah Lina, idem.

- Une disposition psychologique : la propension à l'action qui, entre autre, a pour objet la prédiction des comportements, la théorie des comportements

La figure ci-dessous montre le déroulement du processus de l'évènement entrepreneurial selon la trajectoire de vie de l'entrepreneur.

Figure 1 : Formation de l'évènement entrepreneurial



Source : Sokol (1982, p83), cité par BOURGUIBA Malek, *De l'intention entrepreneuriale : approche comparative auprès des TPE française et tunisiennes*, thèse en ligne, Paris, Institut d'administration des entreprises, 2007, p51.

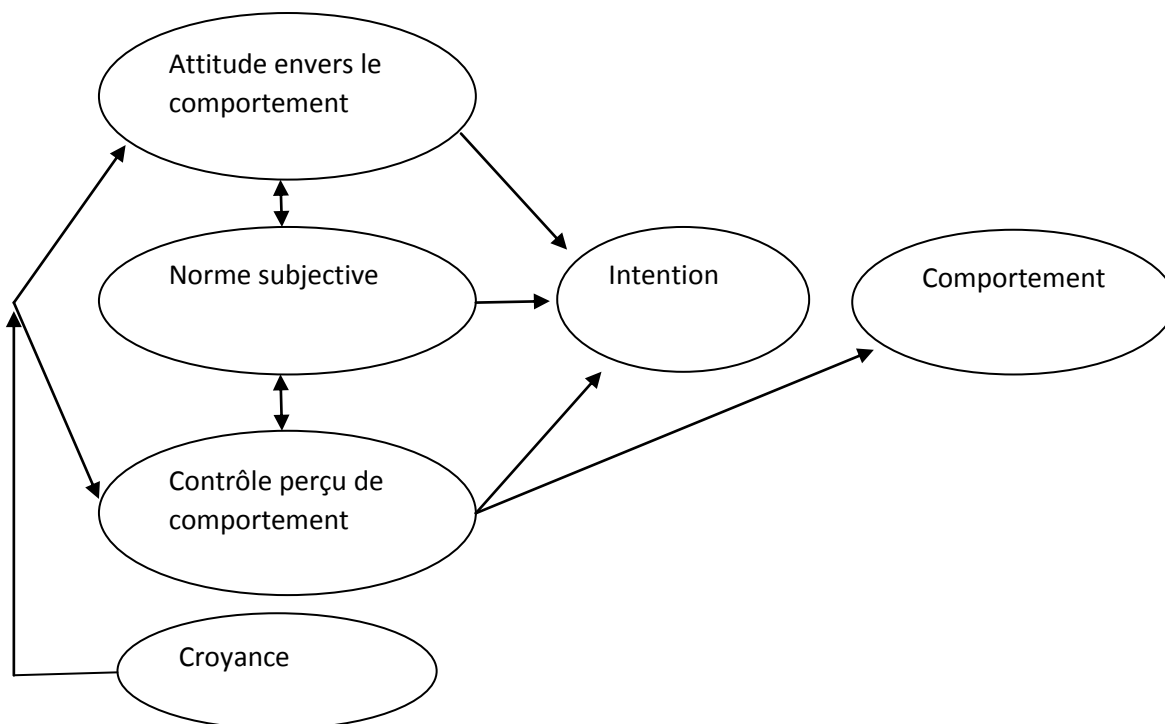
3.2.2. Théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991)

La théorie du comportement planifié constitue une extension de la théorie de l'action raisonnée proposée par Ajzen et Fischbein (1980). L'élément central de la théorie du comportement planifié est le concept d'intention. Pour l'auteur, l'intention traduit l'intensité avec laquelle un individu est prêt à essayer, le niveau d'effort qu'il prévoit investir pour adopter un comportement (Ajzen, 1991). Ainsi, plus l'intention d'adopter un comportement est forte, plus ce dernier devrait être concrétisé.

La théorie du comportement postule que l'intention prédit le comportement par l'intermédiaire de trois variables :

- **Les attitudes associées au comportement** : Il s'agit de l'évaluation faite par l'individu du comportement souhaité ou envisagé. Elles varient en fonction des résultats et des conséquences anticipés du comportement en question.
- **Les normes subjectives** : elles se réfèrent aux pressions sociales que subit l'individu. Elles peuvent par exemple se traduire par les aspirations de la famille et celles des amis par rapport au choix de carrière personnel.
- **Les perceptions de contrôle comportemental** : cette variable est la principale nouveauté de la théorie du comportement planifié par rapport au modèle de l'action raisonnée. Selon Ajzen (1991), pour qu'un individu adopte un comportement ou ait l'intention de le faire, il doit avoir l'impression de contrôler et de maîtriser les aptitudes et les ressources nécessaires pour concrétiser le comportement.

Figure 2 : Théorie de comportement d'Ajzen



Source : AJZEN (1991, p.182), cité par BOURGUIBA Malek, op.cit. p46.

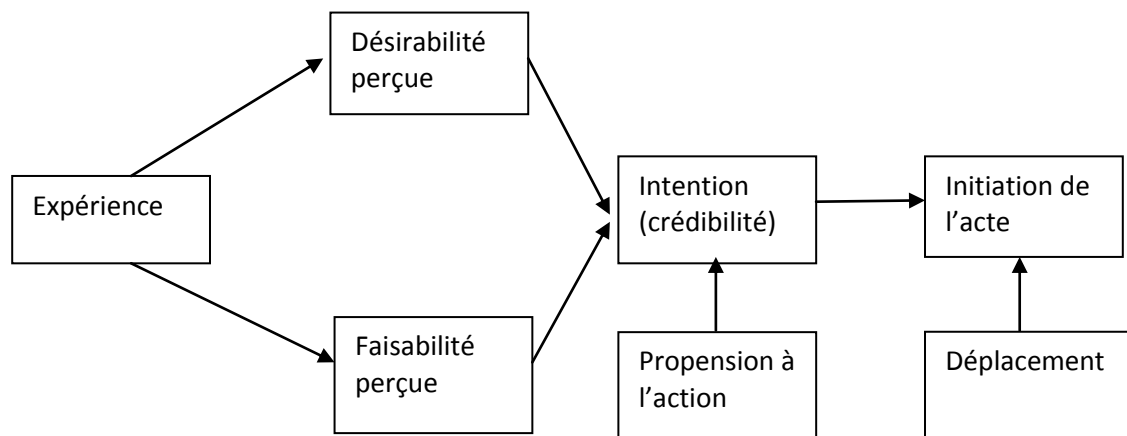
3.2.3. Synthèse des modèles d'intention de Kruger et Carsrud (1993)

Kruger et Carsrud ont proposé un modèle qui combine en définitive les deux notions afin d'expliquer le déclenchement du processus : l'intention, à travers la théorie du comportement planifié, et le déplacement, issu des travaux de Shapero. Les perceptions de désirabilité de l'acte se forment selon le système de valeurs des individus, qui se construit par l'influence des facteurs sociaux et culturels, notamment l'influence de la famille et des parents. Les expériences antérieures, les échecs dans des aventures entrepreneuriales sont des facteurs qui renforcent les perceptions de désirabilité. Cette variable inclut à la fois l'attitude à l'égard de l'action et la norme sociale perçue proposée par Ajzen.

Les perceptions de faisabilité de l'acte se construisent sur les perceptions des variables de soutien et d'aide de différentes natures. Plus précisément, il s'agit des ressources financières, humaines et techniques. La disponibilité des ressources financières influence directement la propension à entreprendre (**Shapero, 1982**). Celle-ci peut être générée par les économies personnelles de l'individu et par les apports de la famille. Elle repose sur la presse spécialisée, l'aide du conjoint ou d'amis proches, les conseils et la formation à la création d'entreprise.

La propension à l'action reflète la composante psychologique des intentions, elle est supposée avoir un effet modérateur sur les relations entre désirabilité, faisabilité et intention. Shapero présente le contrôle perçu comme un antécédent de cette variable. Ainsi la propension à l'action influencerait la direction et la force des relations entre le désir d'agir et la tendance à l'action, et entre la faisabilité perçue et l'intention. Le modèle présenté reste ouvert à l'influence de variables exogènes qui peuvent jouer un rôle dans l'évolution des perceptions de désirabilité et de faisabilité.

Les déplacements sont de trois ordres : négatif, intermédiaire ou positif. Les négatifs d'entre ces déplacements sont ceux consécutifs au licenciement, au divorce, à l'émigration ou à l'insatisfaction au travail, etc. Ils peuvent aussi revêtir un aspect positif, c'est le cas quand on a obtenu un héritage ou gagné à la loterie. Le déplacement intermédiaire, tel que les expériences, la désirabilité perçue, la faisabilité perçue dans l'intention (crédibilité), fin d'engagement ou de service militaire, sortie d'école, etc. Ces événements marquent des changements dans la trajectoire de vie de l'individu, précipitant le changement dans le comportement ou le preneur de décision d'entreprendre cherche la meilleure occasion disponible à partir d'un ensemble d'alternatives. Déplacements positifs et situations intermédiaires influent sur le système de valeurs des individus et, partant, sur leur perception de désirabilité.

Figure 3 : Modèle de Shapero revisité par Kruger (1993)

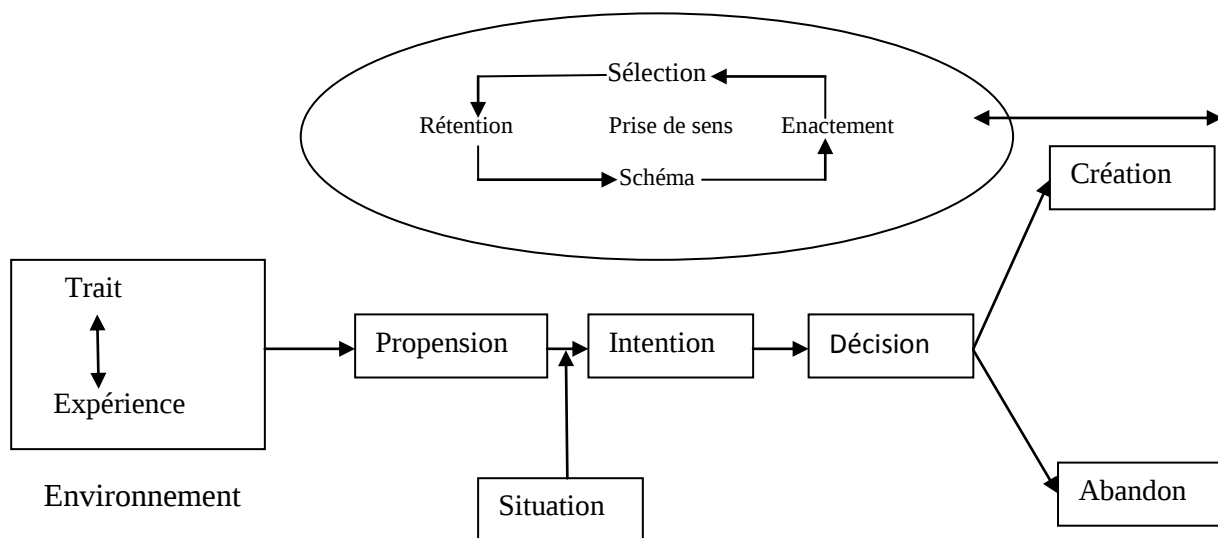
Source : Krueger (1993, p.16), cité par BOURGUIBA Malek, op.cit, p52.

3.2.4. Formation de l'organisation

Kevin E. Learned (1992) proposa un modèle processuel aboutissant à la création d'organisation. Ce modèle a pour objectif de permettre la diversité et la multitude des aspects que revêt le phénomène de création d'entreprise au lieu de se limiter à une seule particularité. Il comporte trois dimensions du processus de création qui aboutissent à la décision de créer ou ne pas créer une organisation:

- propension à créer : certains individus ont une combinaison de caractéristiques psychologiques et un passé professionnel qui les rendent plus que d'autres disposés à créer une affaire ;
- intention de créer : parmi ceux-ci, certains rencontrent des situations déclencheuses d'intention de créer ;
- prise de sens : cette étape consiste à rechercher et trouver dans l'environnement les informations significatives, et à en déduire les tâches à exécuter pour créer une organisation. La décision de la personne manifestant une intention de créer peut être prise en fonction de l'affirmation ou l'infirmité des informations accumulées.

Selon la théorie de formation de l'organisation, l'apparition de l'intention se fait selon une conception dynamique, par une perpétuelle prise/reprise de sens. La prise de sens est affectée par un environnement en changement constant qui permet, entre autres, une boucle de relance suite à l'abandon. Un changement situationnel peut, en effet, permettre une prise en compte du dynamisme circonstanciel de l'environnement et donc du contexte de formation de l'organisation.

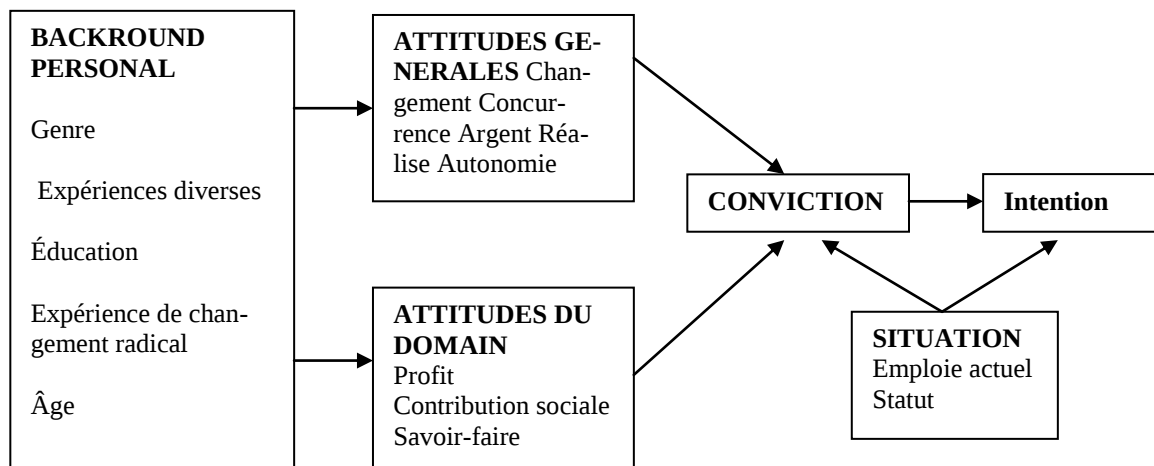
Figure 4 : Modèle de la formation d'organisation

Source : Learned (1992, p.40), cité par BOURGUIBA Malek, op.cit, p56.

3.2.5. La formation de l'intention entrepreneuriale

Davidsson (1995) proposa un modèle psycho-économique des variables agissant sur les intentions des individus créateurs de nouvelles entreprises. L'auteur combine certaines parties appropriées des modèles précédents, tout en affinant ses analyses vers un ajustement spécifique sur l'étude de l'intention entrepreneuriale. Plutôt que d'introduire de nouvelles variables, le modèle a été conçu de manière à intégrer les apports des approches déjà existantes. Ce choix se justifie par une volonté de tester l'importance relative des variables retenues ainsi que leurs effets (directs-indirects) sur l'intention entrepreneuriale. En même temps, en raison de l'adoption de l'hypothèse intégrant les influences structurelles, culturelles et économiques liées au taux de création d'entreprises, le changement amené par cette représentation, comparé aux modèles précédents, joue un rôle central dans la conviction comme cause déterminante primaire des intentions. En même temps, pour l'auteur, le concept de « *conviction* » peut être assimilé à la notion d'efficacité personnelle perçue (Boyd et Vozikis, 1994 ; Bandura, 1977 ; Krueger, 1994).

La mise en œuvre de ce concept implique, toutefois, la prise en compte non seulement des individus qui manifestent une ferme volonté de gérer leur propre entreprise, mais également de ceux pour qui une telle décision est un choix instrumental (en termes d'amélioration ou de conservation d'un standard économique préféré).

Figure 5 : Modèle psycho-économique des déterminants de l'intention entrepreneuriale

Source : Davidsson (1994, p.4), in BOURGUIBA Malek, op.cit, p61.

Dans la représentation ci-dessus, les variables du contexte personnel affectent les attitudes générales et celles relatives au domaine. Les premières se rapportent à des dispositions psychologiques générales alors que celles du domaine sont spécifiquement dirigées envers l'esprit d'entreprendre. Les deux formes d'attitude renforcent la conviction selon laquelle l'esprit d'entreprise est une « *alternative appropriée* ».

Les spécificités situationnelles peuvent affecter la procédure de formation des convictions et aussi des intentions. Ainsi, dans sa construction, Davidsson (1995) rassemble les variables telles que l'individu et l'efficacité, la norme subjective et l'attitude envers un comportement (Ajzen, 1991).

3.3. Facteurs influençant l'intention entrepreneuriale

L'étude de l'intention aide à la compréhension appropriée du processus entrepreneurial donc elle a suscité un intérêt croissant chez les chercheurs ou d'après leur modèle. Citons quelques facteurs qui pourraient influencer sur la trajectoire de l'intention entrepreneuriale :

3.3.1. Facteurs socioculturels

- L'effet des normes sociales perçues, c'est-à-dire l'encouragement perçu de la part des personnes qui comptent aux yeux de l'individu. L'effet mesuré des normes sociales perçues sur l'intention varie selon des études ;
- L'effet de l'existence d'un modèle de rôle entrepreneurial parental.

Quant à trancher sur la question de savoir si cet effet est déterminant ou non, il est encore tôt.

➤ La représentation sociale apparaît comme une notion complémentaire permettant d'analyser l'influence des normes sociétales qui peuvent influencer sur le choix de carrière d'un individu. À partir des discours sur l'entrepreneuriat publiés dans la presse française (**Radu et Reddien-Collot, 2008**), il est possible de s'intéresser à trois catégories de perceptions :

- perception sur la légitimité de l'entrepreneuriat qui rend compte de l'importance sociale et économique ;
- perception sur les normes de convenance concernant l'entrepreneur (sa personnalité-type, ses motivations, ses caractéristiques en termes d'âge, de genre, d'origine ethnique, de qualification et de parcours) ;
- perception de l'accessibilité de la carrière entrepreneuriale (compétences à acquérir, réseaux à monter, institutions et soutiens permettant d'accéder au métier).

L'influence de ces perceptions sur le choix de carrière entrepreneuriale n'a jamais été démontrée, cependant elle ouvre une voie de recherche assez intéressante.

3.3.2. Facteurs d'expérience scolaires et extrascolaires

Même s'il est généralement accepté que l'éducation à l'entrepreneuriat joue un rôle indéniablement positif et significatif dans la formation de l'intention entrepreneuriale, d'autres études y ont démontré des effets contraires. Quelques sous-questions se profilent pour essayer de résoudre cette apparente contradiction :

➤ La présence de ces formations à un niveau d'étude élevé, ou au sein d'une discipline universitaire non managériale, paraît à première vue comme peu favorables au développement d'intentions entrepreneuriales. Toutefois, ces conclusions pourraient être nuancées, car il est démontré (**Fayolle et Gailly, 2009**)¹⁶ sur les étudiants en management, un effet positif sur les étudiants novices, tandis qu'il vire au négatif sur les étudiants ayant déjà été exposé à l'entrepreneuriat.

➤ La plupart des études sur l'effet de la formation à l'entrepreneuriat n'ont pas pu faire le lien avec les caractéristiques des capacités de la pédagogie utilisée. La pédagogie active est considérée comme la plus adaptée au style d'apprentissage des entrepreneurs et aux caractéristiques des capacités entrepreneuriales visées bien qu'elles soient en réalité peu utilisées au regard des pédagogies transmissives traditionnelles. De plus, il n'existe pas à ce jour de démonstration scientifique des apports de ces pédagogies tant au niveau des compétences développées et du sentiment de compétence associé, qu'au niveau de l'attrait pour des valeurs ou des carrières entrepreneuriales. Un immense champ d'étude sur le sujet se dessine afin de dé-

¹⁶ Salah LINA, idem.

crire les liens entre les caractéristiques des activités proposées au cours de la pédagogie, les objectifs d'apprentissage visés et les résultats obtenus auprès des différentes catégories d'étudiants, notamment en fonction de leur style d'apprentissage ;

➤ L'existence d'une culture entrepreneuriale à l'université est généralement considérée comme ayant une influence positive sur les intentions de créer chez les étudiants et sur le nombre de créations issues de l'université (par exemple, **Audet, 2001 ; Doutriaux, 1992**)¹⁷. À l'inverse, une culture anti-entrepreneuriale est fustigée comme facteur jugulant le développement de l'esprit d'entreprendre des étudiants. On peut recenser certaines composantes de cette culture en termes de valeurs entrepreneuriales partagées et de système organisationnel cohérent. Mais, à ce jour, aucune étude n'a encore offert de mesure de l'effet de la culture organisationnelle d'une institution éducative telle qu'elle peut être perçue par les étudiants sur leurs perceptions de désirabilité ou de faisabilité d'une carrière entrepreneuriale, pas plus d'ailleurs qu'il n'est établi avec précision de profils convenables et des voies d'accès pour y parvenir.

➤ Enfin, la participation des étudiants à des activités associatives au cours de leur vie étudiante a été repérée comme un facteur pouvant avoir une influence sur l'engagement dans la création d'entreprise. Il n'en demeure pas moins que d'autres études indiquent que les étudiants entrepreneurs ne sont pas différents en termes de participation à des associations ou que la participation à des associations n'a quasiment pas d'effet sur l'intention de créer entreprise (**Fayolle et Gailly, 2009**)¹⁸.

Conclusion

Le long de ce deuxième chapitre, ont été présentés les champs multidisciplinaires constitutifs du concept d'entrepreneuriat, retraçant ses origines, de même que les différentes définitions du concept d'entrepreneur. Plusieurs courants de pensée (économique, sociologique, psychologique... etc.) exposent ses typologies, c'est-à-dire les principales caractéristiques qui le spécifient.

En deuxième lieu, il a été question de la présentation de l'historique de la démarche entrepreneuriale en Algérie ainsi que ses typologies et caractéristiques.

Comme l'objectif de notre travail de recherche traite de l'intention entrepreneuriale, nous avons défini dans la troisième section de ce deuxième chapitre ce concept, les différentes modalités de l'intention entrepreneuriale présentées par différents auteurs. En dernier lieu, nous avons évoqué la variété de facteurs pouvant influencer l'intention entrepreneuriale.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibidem.

Chapitre III :

Le secteur de la formation professionnelle de Bejaia

Introduction

La formation professionnelle, pourvoyeuse de main-d'œuvre qualifiée, reste toujours un facteur privilégié dans tous les pays en ce qu'elle contribue au développement économique et social et participe à la résorption du chômage. La wilaya de Bejaia à une dynamique économique qui exige une main-d'œuvre qualifiée, les pouvoirs publics doivent donner plus d'importance à la formation.

Section 1 : Présentation de la wilaya de Bejaia

La wilaya de Bejaia est une localité côtière du centre-est algérien. Elle est issue du découpage administratif opéré en 1974. Elle est entourée de 5 wilayas : Jijel à l'est, Sétif et Bordj-Bou Arreridj au sud, Bouira et Tizi-Ouzou à l'ouest, elle est limitée par la mer Méditerranée au nord. Du point de vue administratif, Bejaia est organisée en 52 communes regroupées en 19 daïras. Son territoire s'étend sur une superficie de 3223,5 Km² et abrite une population estimée à 935 200 habitants en 2011, une densité moyenne de 290 habitants/ km².

1.1. Situation démographique

La population totale de Bejaia, au recensement effectué en 2008, est estimée à 912 580 habitants, elle atteindrait 924 279 individus à la fin de l'année 2009 d'où la densité de 287 habitants/km² avec des pointes dans les communes de Sidi-Aich, Bejaia et Akbou avec 1812 habitants/km², 1 500 et 1 034 respectivement. Des creux sont enregistrés, 60 à Toudja, 49 à Ighil-Ali et 24 habitants/km² dans la commune de Beni K'sila.

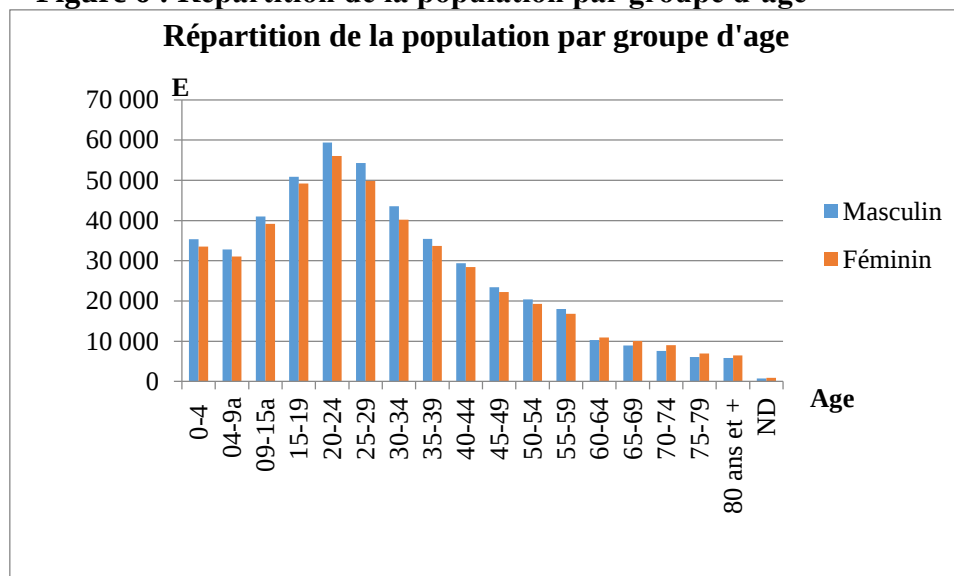
La répartition de la population fait ressortir que 61 % des habitants vit dans les chefs-lieux, 26 % dans les agglomérations secondaires et le reste dans des hameaux et des zones éparses. Ainsi, la population vivant en agglomération représente 87,6 %.

Tableau 02 : Répartition de la population par groupe d'âge au 31/12/2013

Groupes d'âges	Masculin	Féminin	Total
0-4 Ans	35 335	33 555	68 890
05-09	32 776	31 030	63 806
10-14	40 972	39 200	80 172
15-19	50 895	49 212	100 107
20-24	59 380	56 020	115 400
25-29	54 288	49 805	104 093
30-34	43 574	40 251	83 825
35-39	35 460	33 690	69 150
40-44	29 375	28 428	57 803
45-49	23 388	22 228	45 616
50-54	20 381	19 270	39 651
55-59	17 995	16 795	34 790
60-64	10 285	10 945	21 230
65-69	8 930	10 090	19 020
70-74	7 572	8 990	16 562
75-79	6 055	6 985	13 040
80 ans et +	5 855	6 455	12 310
ND	710	925	1 635
Total	483 226	463 874	947 100

Source : DPSB W.de Bejaia

La catégorie d'âge la plus importante de la population de la wilaya de Bejaia est celle dont l'âge se situe entre 15 et 59 ans, soit la catégorie en âge de travailler. Son effectif masculin est de 334736 contre 315699 pour son correspondant féminin. Les deux totalisent 650435 âmes.

Figure 6 : Répartition de la population par groupe d'âge

Source : DPS W.de Bejaia

1.2. Situation économique

1.2.1. Présentation des richesses naturelles

➤ L'agriculture

La superficie agricole utile (S.A.U) est de 130 348 ha dont 6500 ha irrigués, soit 4.98%. Les cultures permanentes occupent 710 526 ha dont 98.20% d'arbres fruitiers. La wilaya recèle d'importantes potentialités foncières de haute valeur agricole, en particulier les terres situées dans la vallée de la Soummam et les plaines côtières. La fertilité de ces sols confère au secteur de l'agriculture des aptitudes à une exploitation intensive (irrigation, mécanisation) dans le domaine du maraîchage, des agrumes, des fourrages et dans les élevages bovins laitiers et avicoles. Les zones de piémonts et de montagne qui constituent l'essentiel du territoire de la wilaya concentrent presque toutes les activités arboricoles. Les espèces dominantes sont l'olivier et le figuier, ainsi que les cultures maraîchères mais pratiquées sur des espaces réduits avec le recours aux serres. Le cheptel est peu important en comparaison aux possibilités existantes. Il est limité à 29 875 têtes de bovins, 91 410 têtes d'ovins et 33 535 têtes de caprins, avec une prédominance de l'élevage familial.

➤ La pêche

La façade maritime de la wilaya s'étend sur 100 km, elle est caractérisée par un relief accidenté et un plateau continental très réduit. Les zones d'intervention pour la production halieutique sont la zone côtière, la pêche au large, la pêche hauturière, la pisciculture en milieu con-

tinental et en mer ouverte avec plusieurs emboucheurs d'oued qui s'y déversent (oued Soummam, oued Agrioun, oued Djemaa, oued Daas).

➤ **Énergie et mines**

Le secteur de l'énergie et des mines de la wilaya est caractérisé essentiellement par des infrastructures énergétiques et gazières et par une industrie extractive de matériaux de construction. Ce secteur est axé essentiellement sur les activités de distribution d'énergie électrique et gazières ainsi que des produits pétroliers (carburant, GPL, lubrifiants, pneumatiques et bitumes). De plus, la wilaya compte un complexe de production d'énergie hydroélectrique et d'une unité de transport par canalisation d'hydrocarbures.

1.2.2. Principales infrastructures économiques

➤ **Le réseau routier**

Le réseau routier du département est très dense. Il est composé de routes nationales d'une longueur de 444.2 km non revêtues, des chemins de wilaya d'une longueur de 659 km dont 12 km non revêtus et des chemins communaux d'une longueur de 3 021,01 km dont 1003,85 non revêtus. Les principaux axes du réseau routier national sont dans un état relativement convenable, ils desservent les centres économiques les plus dynamiques de la wilaya.

➤ **Le port et l'aéroport**

Pratiquement pour toute la région, le port de Bejaïa constitue un atout stratégique aussi bien en ce qui concerne le transport de marchandises que celui des voyageurs. Le port est composé de 03 bassins d'une superficie de plus de 156 ha, d'un terre-plein de 50h et 2730 m de quais cernés par cinq (05) jetées d'une longueur totale de 3 400 m.

Les mouvements de navigation enregistrés en 2008 s'élevaient à 1213 navires pour une jauge brute entrante de 13 779 680 T et de 1208 navires pour une jauge sortante 13 722 880 T pour le trafic de marchandises. Les quantités embarquées sont de 8 693 845 T et celles débarquées de 6990 931 T, soit 15 684 776 T au total.

➤ **Les zones d'activités commerciales et les zones industrielles**

Dix-huit zones d'activité commerciales (ZAC) et trois zones industrielles sont dénombrées à Bejaia. Ces zones sont celles d'Akbou, El-Kseur et Bejaia. Elles s'étalent sur un espace de 2087135 m² avec 153 lots créés et 148 lots cédés et 142 unités implantées.

1.3. La formation professionnelle dans la wilaya

Le secteur de la formation professionnelle dispose d'une capacité totale de 8100 postes pédagogiques et 1340 places d'internat, répartis comme suit :

- 02 INSFP, capacité pédagogique : 1300 et 280 places internat ;
- 25 CFPA, capacité pédagogique : 6400 et 1060 places d'internat ;
- 04 annexes de CFPA, capacité pédagogique : 400 places (Ait R'zine, Taourirt-Ighil, Beni Ksila et Tichy).

À ceux là s'ajoute :

- 15 sections détachées en milieu rural d'une capacité pédagogique de 500 places ;
- 23 établissements privés de formation professionnelle (répartis sur les daïras les plus peuplées de la wilaya) d'une capacité pédagogique totale de 1433 places.

1.3.1. Établissements relevant du secteur de la formation professionnelle

Les établissements de la formation professionnelle sont comme suit :

- **CFPA** et annexes (Centre de formation professionnelle et de l'apprentissage) ;
- **INSFP** et annexes (Institut national spécialisé de la formation professionnelle) ;
- **IEP** (Institut de l'enseignement professionnel) ;
- **CNEPED** et annexes (Centre national de l'enseignement professionnel à distance) ;
- Établissements privés de la formation professionnelle.

A. Répartition des CFPA par commune

Le tableau suivant présente la répartition des CFPA dans la wilaya de Bejaïa.

Tableau 3 : Répartition des CFPA par commune

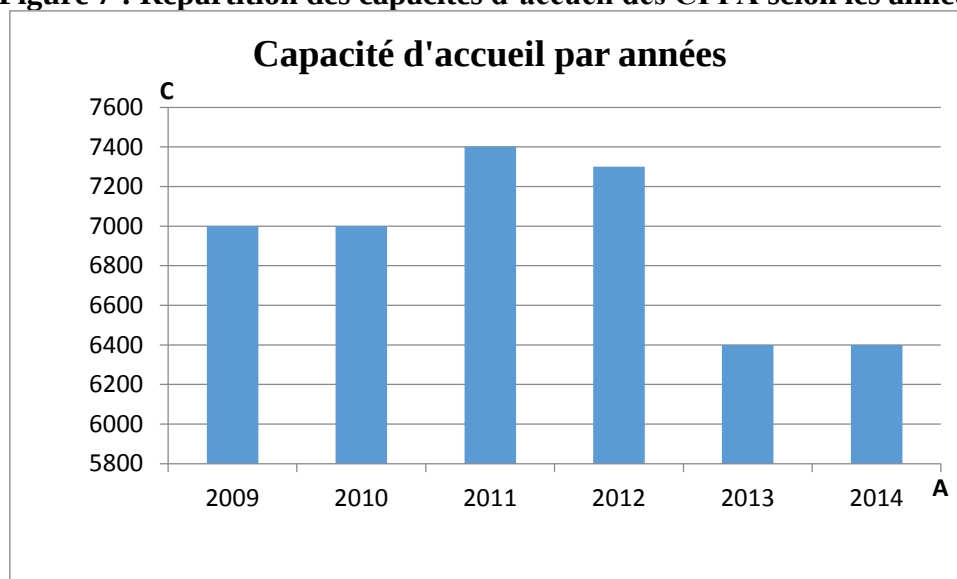
Commune	Nombre	Capacité d'accueil par année						Capacité Internat
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Bejaia	03	1000	1050	1050	1050	1050	1050	200
Oued Ghir	01	100	100	100	100	100	100	-
Amizour	01	400	400	400	400	400	400	-
Timezrith	01	100	100	100	100	100	100	-
Souk El Tenine	01	200	200	200	200	200	200	-
Melbou	01	200	200	200	200	200	200	60
Aokas	01	200	200	300	300	200	200	-
Adekar	01	400	400	400	400	200	200	60
Akbou	02	650	700	700	700	700	700	60
Seddouk	01	250	300	300	300	300	300	60
M'cisna	01	200	200	200	200	200	200	-
B.Maouche	01	200	100	100	100	100	100	60
Tazmalt	01	450	300	400	400	300	300	60
Chemini	01	200	200	300	300	200	200	60
Barbacha	01	200	200	200	200	200	200	60
Ouzellaguen	01	200	200	200	200	200	200	-
Sidi Aich	01	600	600	600	600	600	600	120
Tinbder	01	200	200	200	200	200	200	-
El Kseur	01	350	350	350	350	350	350	120
Toudja	01		100	100	100	100	100	-
Kherrata	01	300	300	400	300	300	300	60
Draa El Gaid	01	200	200	200	200	200	200	-
Total	25	7000	7000	7400	7300	6400	6400	980

Source : Direction de la formation professionnelle de Bejaïa

D'après le tableau, la wilaya de Bejaia possède 25 CFPA, dont 980 places en internat, répartis comme suit : un CFPA pour chaque commune sauf la commune d'Akbou qui en possède deux et mixtes ; la commune de Bejaia en possède trois CFPA (Bejaia Garçon, Bejaia Féminin et Amtik n'Tafath). Il est à remarquer que 30 communes ne sont toujours pas pourvues de CFPA, à l'exemple Ighil Ali, Boudjellil, Darguina.

Si, par exemple, on prend 4 communes (Bejaïa, Akbou, Timezrith, Toudja) on voit que la capacité d'accueil à Bejaïa est stable (1050) sauf en 2009 avec un chiffre stationnaire à 1000 ; Akbou, avec 700 éléments en 2012 et le même chiffre en 2013 et 2014. Timezrith a enregistré un effectif inchangé de 100 places de 2009 à 2014. Toudja, également, est restée à 100 places pendant les mêmes années. Cette différence s'explique par le fait qu'en milieu urbain l'effectif est plus nombreux qu'en milieu rural. Concentration de population et diversité d'activité économique, différentes variétés de spécialité offertes en formation par les CFPA en milieu urbain au contraire au milieu rural où il y a déficit de spécialités et de moyens.

Figure 7 : Répartition des capacités d'accueil des CFPA selon les années



Source : Direction de la Formation professionnelle de Bejaia

B. Répartition des effectifs selon le mode de formation professionnelle :

Les formations sont assurées selon différents modes, comme suit : Formation résidentielle, Formation d'apprentissage et la formation en cours du soir.

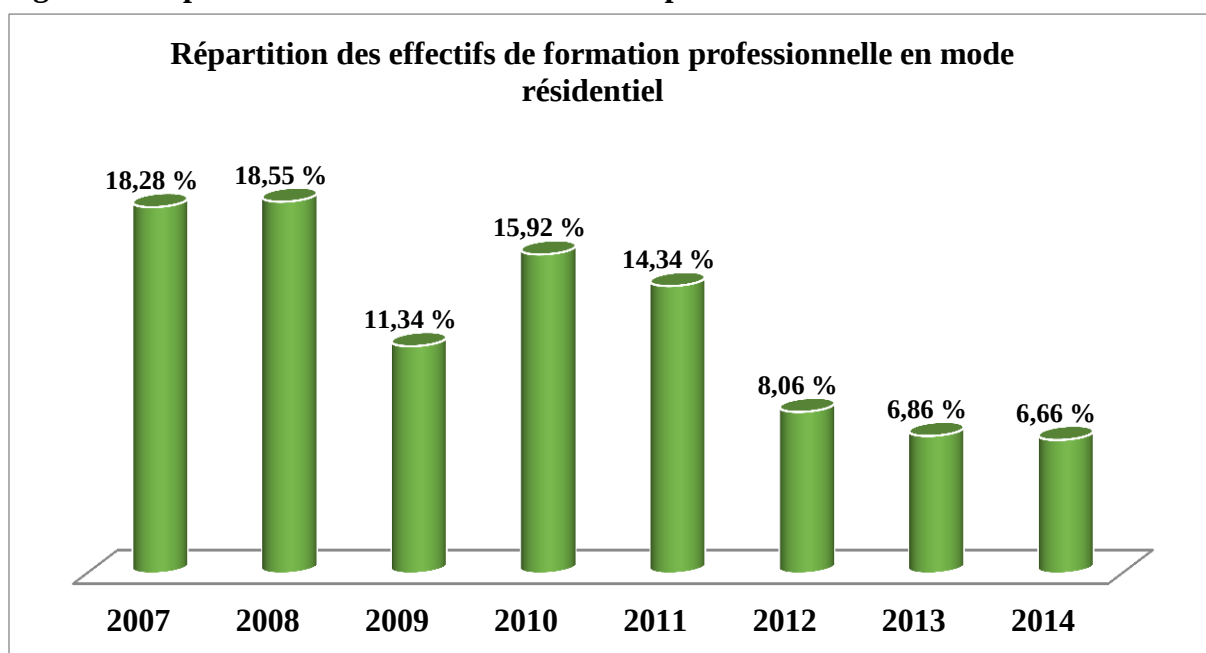
- **Formation résidentielle**

Tableau 4 : Répartition des effectifs de formation professionnelle en mode résidentiel.

Formation résidentielle				
Année	Garçons	Filles	Total	%
2007	5 904	3 421	9325	18,28
2008	5 978	3 484	9462	18,55
2009	2452	3332	5784	11,34
2010	5190	2930	8120	15,92
2011	4575	2743	7318	14,34
2012	1673	2 441	4 114	8,06
2013	1551	1948	3499	6,86
2014	1510	1886	3396	6,66
Total	28833	22185	51018	100

Source : DPSB de Bejaïa

Au gré des années, tel qu'on le voit sur ce tableau, l'effectif total de la formation professionnelle en mode résidentiel varie. En 2009, il accusa une sévère diminution, tombant carrément de moitié, de près de six mille stagiaires (9325) il se retrouva à 5784. La chute, dans les mêmes proportions, concerne les deux sexes. Bien qu'il ait par la suite partiellement remonté (seulement pour les garçons), la tendance baissière reprit pour se situer, en 2014, à 1510. La dépendance du système éducatif n'explique que dans une faible mesure cette variation.

Figure 8 : Répartition des effectifs de formation professionnelle en mode résidentiel.

Source : DPSB de Bejaia.

- **Formation par apprentissage**

Tableau 5 : Répartition des effectifs de la formation professionnelle en mode apprentissage.

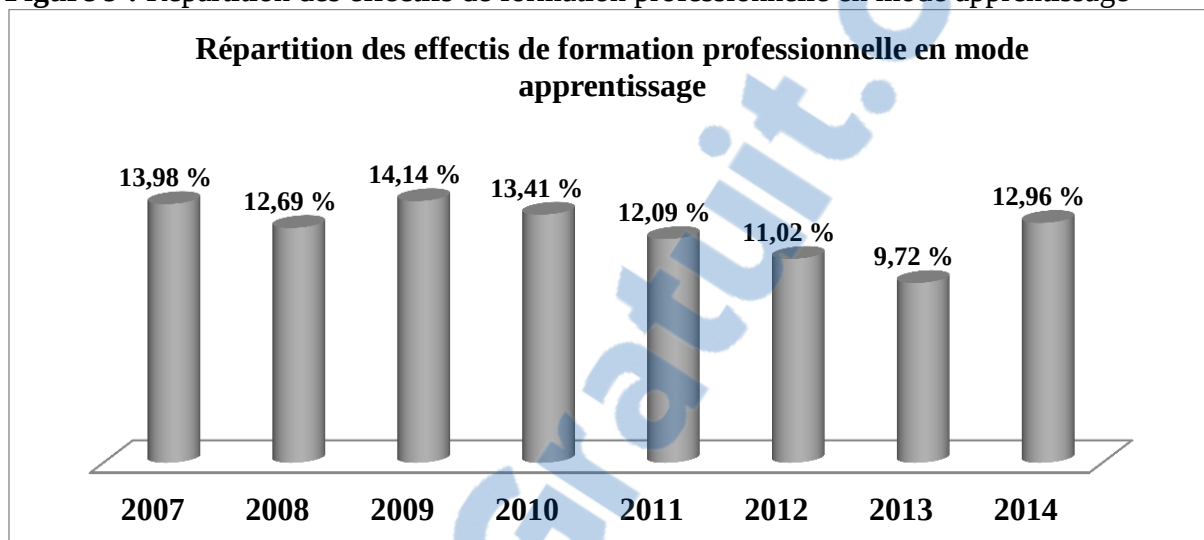
Formation apprentissage				
Année	Garçon	Fille	Total	%
2007	5319	1288	6607	13,98
2008	4663	1332	5995	12,69
2009	5183	1500	6683	14,14
2010	4972	1362	6334	13,41
2011	4468	1242	5710	12,09
2012	4034	1171	5205	11,02
2013	3619	972	4591	9,72
2014	5116	1006	6122	12,96
Total	37374	9873	47247	100

Source : DPSB de Bejaia.

En formation apprentissage, l'effectif accuse une grande variation, notamment par la grande différence entre le nombre des garçons par rapport à celui des filles, 5319 pour les premiers contre 1288 pour les secondes (2007). La situation plus ou moins stationnaire de

l'effectif masculin n'est pas suivie son vis-à-vis féminin. En 2014, trois cent places filles sont perdues par rapport à 2007. Ce mode d'apprentissage, faut-il le souligner, n'est pour ainsi dire pas vraiment adapté aux filles ; ses spécialités: construction mécanique, électronique, énergétique... etc., ont toujours été un apanage masculin.

Figure 9 : Répartition des effectifs de formation professionnelle en mode apprentissage



Source : DPSB de Bejaïa

- **Formation en cours du soir**

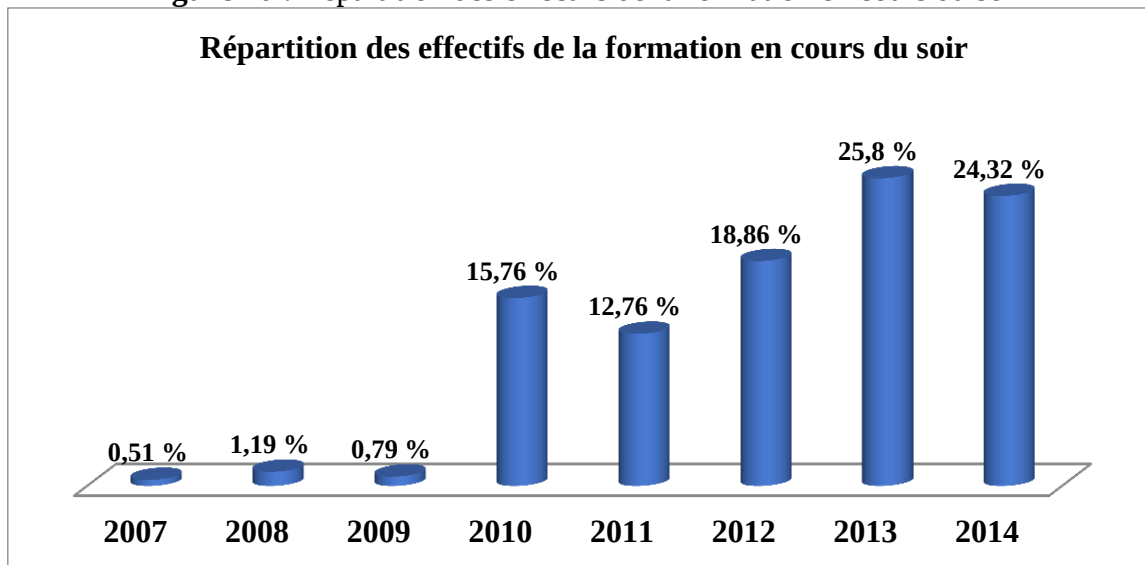
Tableau 6 : Répartition des effectifs de la formation professionnelle en cours du soir.

Formation en cours du soir				
Année	Garçon	Fille	Total	%
2007	21	06	27	0,51
2008	44	19	63	1,19
2009	25	17	42	0,79
2010	329	505	834	15,76
2011	331	344	675	12,76
2012	389	609	998	18,86
2013	332	1033	1365	25,80
2014	403	884	1287	24,32
Total	1874	3417	5291	100

Source : DPSB de Bejaïa.

Les cours du soir de la formation professionnelle ont eu un parcours surprenant. Partis du néant ou presque (vingt-et-un garçons et six filles) en 2007, il ne cessera de s'y ajouter de l'effectif pour culminer autour de mille éléments (en 2013) tout en se distinguant comme le cours le mieux adapté aux filles par les spécialités enseignées (reliées à art culinaire, etc.). Sa programmation, axée sur le temps libre, est aussi mieux adaptée pour attirer un effectif pris par d'autres occupations dans le cours de la journée.

Figure 10 : Répartition des effectifs de la formation en cours du soir



Source : DPSB de Bejaia.

C. Situation des INSFP

La wilaya de Bejaia dispose de deux (02) Instituts nationaux spécialisés de la formation professionnelle. Leur capacité pédagogique est de 1300, avec 280 places en internat. L'un est situé dans la ville même de Bejaia, l'autre dans la commune de Sidi-Aich. La répartition

- L'INSFP de la commune de Bejaia dispose d'une capacité pédagogique de 800 places, dont 160 en internat ;
 - La formation en mode résidentiel représente un effectif total de 1402 stagiaires dont 579 femmes ;
 - La formation en cours du soir représente un effectif global de 49 stagiaires dont 32 femmes ;
- L'INSFP de la commune de Sidi-Aich est d'une capacité pédagogique de 500 places dont 120 en internat ;
- La formation en mode résidentiel occupe un effectif total de 287 stagiaires dont 127 femmes.

Tableau 07 : Représentation de la situation des INSFP

Année	INSFP											
	Formation résidentielle				Formation apprentissage				Formation cours du soir			
	Bejaïa		Sidi Aich		Bejaïa		Sidi Aich		Bejaïa		Sidi Aich	
	Total	Dont Fille	Total	Dont Fille	Total	Dont Fille	Total	Dont Fille	Total	Dont Fille	Total	Dont Fille
2009	127	49	00	00	00	00	00	00	21	06	00	00
2010	648	457	00	00	00	00	00	00	52	32	00	00
2011	493	378	00	00	2	1	00	00	25	00	00	00
2012	463	225	00	00	746	3	00	00	200	200	00	00
2013	774	323	134	47	00	00	00	00	89	50	00	00
2014	1402	579	287	127	240	58	52	06	49	32	00	00
TOTAL	5185	3018	421	174	353	136	52	06	138	82	00	00

Source : DFP.

Il y a une concentration sur la formation résidentielle (5185 formés à Bejaïa, de 2009 à ce jour, contre 421 à Sidi-Aich). Jusqu'en 2013, il n'y avait qu'un seul INSP (celui de Béjaïa centre), d'où le besoin d'y résider pour pouvoir y suivre l'enseignement. Le désengorgement commence donc avec l'ouverture d'un autre institut semblable à Sidi-Aich, en attendant peut-être d'autres si l'exemple s'avérait viable.

Section 2 : Nomenclature des spécialités de la formation professionnelle

La nomenclature des spécialités de la formation professionnelle répond à la préoccupation de prendre en charge les besoins exprimés. Cette nomenclature est appelée à s'enrichir périodiquement, surtout lorsqu'elle a pour objet d'appréhender un phénomène aussi dynamique et évolutif que l'activité économique. Aussi cette nouvelle édition vise-t-elle :

- La diversification des offres ainsi que l'enrichissement de la formation par l'intégration de nouvelles spécialités jugées porteuses d'emplois ;
- La prise en charge des besoins en main-d'œuvre qualifiée exprimés par les secteurs utilisateurs et les différents départements ministériels.

2.1. Définition et objectifs de la nomenclature

La nomenclature des spécialités de la formation professionnelle définit l'ensemble des caractéristiques des branches professionnelles et spécialités enseignées ou à programmer à court et à moyen termes. Elle constitue le cadre de référence à partir duquel se construit l'offre de

formation et l'instrument de régulation, d'orientation et de planification des spécialités à programmer, à moyen et long termes, pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des secteurs économiques. En outre, elle est considérée comme un instrument de gestion, de normalisation et d'information, la référence unique en matière de certification des qualifications et des compétences, dont des diplômes d'État, sont définis par la réglementation en vigueur. Elle couvre les cinq (05) niveaux de qualification sanctionnés par les diplômes suivants :

- Niveau 1, sanctionné par le Certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS) ;
- Niveau 2, sanctionné par le Certificat de maîtrise professionnelle (CAP) ;
- Niveau 3, sanctionné par le Certificat de maîtrise professionnelle (CMP) ;
- Niveau 4, sanctionné par le Brevet de technicien (BT) ;
- Niveau 5, sanctionné par le Brevet de technicien supérieur (BTS).

La nomenclature des spécialités de la formation professionnelle revêt un caractère national qui trouve sa justification dans le fait qu'elle représente une référence légale des formations et diplômes de la formation professionnelle.

2.2. Démarche d'enrichissement de la nomenclature des spécialités

Les travaux d'enrichissement de la nomenclature des spécialités, qui ont pour finalité l'adaptation permanente de l'offre de formation aux besoins en main-d'œuvre qualifiée, est exprimée par les secteurs utilisateurs. Ces travaux ont été conduits par les institutions du réseau d'ingénierie pédagogique en concertation avec les départements ministériels, les SGP et les entreprises qui avaient exprimé les besoins en question. Ces travaux se sont déroulés comme suit :

- 1- Mise en place, au niveau des institutions du réseau d'ingénierie pédagogique, de groupes techniques chargés d'exploiter les besoins en main-d'œuvre qualifiée exprimés par les différents départements ministériels, les SGP, les groupements d'entreprises, les entreprises et les établissements sous tutelle de ces départements ministériels...etc.
- 2- Exploitation par les groupes techniques, des besoins en main d'œuvre qualifiée des différents secteurs d'activités pour le plan quinquennal 2010-2014 (départements ministériels, SGP, groupements d'entreprises,...etc.) ;
- 3- Organisation de réunions de concertation avec les différents secteurs en vue de clarifier leurs besoins et d'identifier les profils et qualifications. Ces réunions ont été suivies d'enquête d'opportunité au niveau des entreprises ;
- 4- Exploitation des études sectorielles et préliminaires réalisées par le CERPEQ et l'INFEP dans les filières et métiers de l'audiovisuel, de l'artisanat traditionnel, de l'hôtellerie/tourisme,

des travaux forestiers et agro-forestiers, des industries agroalimentaires, les métiers de l'eau, les métiers de l'environnement, mines et carrières...etc.

5- Prise en considération des textes réglementaires régissant certains métiers et différentes conventions-cadres conclues avec les différents secteurs ;

6- Validation des résultats des travaux d'enrichissement de la nomenclature des spécialités professionnelles, les formateurs, les pédagogues et les inspecteurs.

2.3. Branches et spécialités de la formation professionnelle

La nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle est structurée en modes de formation ; elle couvre vingt deux (22) branches avec l'introduction de deux nouvelles branches professionnelles (mines carrières et industries pétrolières) de même que de nouvelles spécialités liées notamment aux domaines des mines et carrières, des forêts, des énergies renouvelables, des télécommunications, de l'industrie pétrolière, de l'hygiène et de la sécurité environnementale, etc.

La nomenclature comporte 422 spécialités dont 123 nouvelles ou réintroduites (54 nouvelles et 69 réintroduites) qui se répartissent par branches professionnelles.

Tableau 8 : Spécialités nouvelles ou réintroduites par branche professionnelle.

Code	Branche professionnelle	Spécialités nouvelles	Spécialités réintroduites	Total
AGR	Agriculture	04	14	18
AIG	Arts et industrie graphiques	02	01	03
ART	Artisanat traditionnel	01	05	06
BAM	Bois et ameublement	00	00	00
BTP	Bâtiment-Travaux publics	03	08	11
CIT	Chimie industrielle et de transformation	01	01	02
CML	Construction métallique	02	03	05
CMS	Construction mécanique et sidérurgique	00	05	05
CPX	Cuirs et peaux	00	03	03
ELE	Électricité-électronique-énergétique	12	09	21
HTE	Habillement-textiles	00	03	03
HTO	Hôtellerie/tourisme	01	02	09
IAA	Industrie agroalimentaires	00	01	01
INF	Informatique	00	03	03
INP	Industries pétrolières	07	00	07
MEE	Métiers de l'eau et de l'environnement	02	00	02
MES	Métiers de services	00	02	02
MIC	Mines et carrières	13	00	13
MME	Mécanique- moteurs d'engins	04	02	06
PEC	Pêche et aquaculture	02	02	04
TAG	Techniques administratives et de gestion	00	04	04
TAV	Techniques audiovisuelles	00	01	01
Total		54	69	123

Source : Direction de la formation professionnelle de Bejaïa.

Chaque spécialité est déterminée par :

- 1- Le niveau de qualification visé à l'issue de la formation ;
- 2- Le diplôme sanctionné dans la formation suivie ;
- 3- Les conditions d'accès à la formation (niveau scolaire ou pré-requis exigés) ;
- 4- La durée globale de la formation exprimée en mois et en heures ;

5- Le mode de formation le plus approprié.

2.4. Activités liées aux effectifs et formations

L'effectif total en formation au 31-12-2014 est de 17707 apprenants répartis comme suit :

2.4.1. Les formations diplômantes

L'effectif s'élève à 11851 apprenants dont 4007 de sexe féminin. Cet effectif se répartit selon le mode de formation comme suit :

- Résidentielle : 4539 dont 2160 filles ;
- Apprentissage : 6414 dont 1070 filles ;
- Écoles privées : 531 dont 112 filles ;
- Formation à distance : 367 dont 215 filles.

Les métiers manuels et artisanaux destinés en majorité aux demandeurs de formation n'excédant pas le niveau scolaire de la quatrième année moyenne et le « *savoir lire et écrire* » occupe un taux élevé par rapport à l'ensemble des effectifs.

Pour absorber la masse des candidats détenteurs du niveau scolaire troisième année secondaire, le secteur a procédé à l'ouverture de sections détachées de techniciens supérieurs au niveau des CFPA. Les spécialités enseignées (tous modes de formation confondus) sont réparties par branches professionnelles de la façon suivante :

- Nombre de branches professionnelles : 20 ;
- Nombre de spécialités enseignées:153 ;
- Nombre de niveaux de qualification : 5.

A. Formation diplômantes (effectif sortis du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014)

Le nombre de diplômés s'élève à 4187 dont 1790 filles, répartis comme suit :

- Résidentiel : 2153 dont 1260 filles ;
- Apprentissage : 1895 dont 470 filles ;
- Écoles privées : 139 dont 60 filles.

B. Formations qualifiantes (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 ; 6822 attestations de qualification)

La durée de cette formation est de trois (03) à six (06) mois.

- Formation en cours du soir : 686 stagiaires ;
- Femmes au foyer : 758 stagiaires ;
- Formations conventionnées : 5378.

C. Formation de femme au foyer

Un effectif global de 1936 a été incorporé durant l'année 2014 dans les spécialités suivantes : cuisine, gâteaux, couture, coiffure dames, broderie, pâtisserie, décoration florale, gâteaux traditionnels.

2.4.2. Effectif incorporé (nouveaux)

Durant l'année 2014, un nouvel effectif de 17977 stagiaires a été incorporé pour les sessions de février et septembre.

- 8276 en formation diplômantes dont 4255 filles, répartis comme suit :
 - Mode résidentiel : 3253 dont 1778 filles ;
 - Mode apprentissage : 4397 dont 2107 filles ;
 - Ecoles privées : 306 dont 161 filles ;
 - Formation à distance CNEPD : 274 dont 191 filles.
- 9701 en formation qualifiante.

Conclusion

À voir les efforts considérables fournis par les autorités algériennes pour le soutien du secteur de la formation professionnelle, on saisit sans peine l'importance de ce dernier dans le développement économique et la stabilité et la promotion sociales.

S'agissant de la wilaya de Bejaia, des mesures supplémentaires d'absorption du chômage ont été conduites d'une façon significative ces dernières années. Il reste que l'insuffisance financière se dresse toujours en obstacle à dépasser pour remédier à cette situation.

Chapitre IV :
Aperçus sur les deux
communes : Akbou et Toudja

Introduction

Paramètres clés toujours impliqués, les situations géographique, démographique, éducative et économique ne manquent pas d'exercer leur influence sur la conduite d'initiatives de toute sorte, il n'y a pas d'exception en cela aussi pour la formation professionnelle. Comme on va le voir, bien des disparités entre les deux institutions (CFPA) de Toudja et Akbou, tiennent seulement à leur situation spécifique. Une commune littorale à vocation plutôt touristique ne suit pas la même évolution qu'une localité plutôt commerciale et communicative.

Section 1 : Présentation des deux communes

1. 1. Présentation de la commune de Toudja

1.1.1. Situation géographique

La commune de Toudja fait partie des 52 communes que compte la wilaya de Bejaia. Elle est située au nord-ouest de cette dernière et au nord de la daïra d'El-Kseur dont elle relève.

Le territoire de la commune de Toudja s'étend sur une superficie de **167.13 km²**. Il est limité par :

- La mer Méditerranée au nord ;
- La commune de Bejaia à l'est ;
- La commune d'Oued Ghir au sud-est ;
- La commune d'El-Kseur au sud-ouest ;
- La commune de Béni Ksila à l'ouest.

1.1.2. Situation démographique

Au dernier recensement démographique et de l'habitat (RGPH) clôturé en 2008, la commune de Toudja dénombre :

- 01 agglomération chef-lieu ;
- 06 agglomérations secondaires dont une n'a pas été dénombrée (Timerdjine sur mer) ;
- une zone éparsée composée de plus de 50 villages et hameaux.

Tableau 9 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2010

Sexe	Nombre d'habitant total	Dont			
		Célibataire	Marié	Divorcé	Veuf
Masculin	5,913	2411	1650	4	37
Féminin	5,614	1885	1688	18	319
Total	11.527	4297	3338	22	357

Source : Monographie de la commune de Toudja.

D'après le tableau précédent, représentant les statistiques démographique arrêtées à fin 2010, l'effectif masculin (**5,913**) est supérieur au féminin (**5,614**).

Le nombre de célibataires masculins est supérieur au nombre de célibataires féminines. Le nombre de femmes mariées, divorcées ou veuves est supérieure au nombre masculin de même catégorie.

Tableau 10 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2013

Commune	Population			
Toudja	Agglomération chef lieu	Agglomération secondaire	Zone éparses	Total
Total	3034	4658	2505	10197
Pourcentage	29,75%	45,68%	24,57%	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia.

À se référer à ce tableau, on trouve que la commune de Toudja comptent **10197** âmes. **3034** d'entre eux habitent au chef-lieu et **4658** dans les agglomérées secondaires (Tala Hiba, Bouhatem, Tardam) ; **2505** dans les agglomérées éparses situées essentiellement au nord de la commune (Ait Oussalah, Ait-Ali, Ihagaren et Souk El Djemaa... etc.). Le peuplement du territoire se caractérise par une concentration au niveau des agglomérations.

Tableau 11 : Répartition de la population de Toudja selon le sexe

Années Sexes	2009	2010	2011	2012	2013
Masculin	5111	5142	5171	5204	5237
Féminin	4842	4872	4899	4930	4960
Total	9953	10014	10070	10134	10197

Source : DPSB de la wilaya de Bejaia.

La population masculine est plus nombreuse par rapport à la gente féminine. La croissance démographique suit une faible courbe ascendante.

Tableau 12 : Répartition de la population de commune par groupes d'âge au 31/12/2013.

Groupe d'âges	Nombre	%
Moins de 6 ans	672	6,59
6-15 ans	1396	13,69
16-59 ans	6983	68,48
Plus de 60 ans	1146	11,24
Total	10197	100

Source : DPSB wilaya de Bejaia.

On remarque que la catégorie d'âge la plus importante de la population de la commune de Toudja est celle comprise entre 16 et 59 ans, soit un effectif de 6983, qui représente 68,48% de la population. Autrement dit, c'est la catégorie considérée légalement en âge de travailler.

Tableau 13 : Évolution de la population résidente de la commune de Toudja.

Commune	population fin 2009	Population fin 2010	Population fin 2011	Population fin 2012	Population fin 2013
Toudja	9953	10011	10068	10134	10197

Source : DPSB wilaya de Bejaia.

D'après ce tableau, l'effectif de population de 2009 se situait à 9953. Pour les années 2011/2013, la population était de 10068/10197. On pourrait donc dire que ces statistiques démontrent un faible taux de croissance. Une suite logique de l'exode rural.

Tableau 14: Densité de la population au 2013.

commune	Population au 31/12/2013	Superficie de la commune	Densité habitants /km
Toudja	10197	167,13	61
Akbou	55297	52,18	1060
Tazmalt	29985	34	882

Source : DPSB de la wilaya de Bejaia 2013

La densité de population que donne à remarquer ce tableau sur la commune de Toudja est moyenne par rapport à d'autres communes de la wilaya de Bejaia.

1.1.3. Éducation

Tableau 15 : Répartition du taux de la déperdition scolaire pour Toudja

commune	Taux déperdition (%)			
	2010	2011	2012	2013
Primaire	0,48	0,35	2,15	0
Moyen	6,49	15,38	0,39	7,13

Source : DPAT de la wilaya de Bejaia 2013.

Il se déduit de ce tableau qu'un certain taux de déperdition au niveau primaire et moyen frappe encore d'année en année. Ce fléau concerne un plus grand taux au niveau moyen **15,38%** en 2011 et **7,13%** en 2013.

1.1.4. Infrastructures et situation économiques

A) Infrastructures

En termes d'infrastructures, Toudja dispose d'infrastructures administratives et de services (une APC, un bureau de poste), des infrastructures éducatives et de formation (11 primaires, deux CEM, un centre de formation professionnelle et d'apprentissage), des infrastructures de santé (une polyclinique, 6 salles de soin), des infrastructures sportives et culturelles, des lieux de culte (un stade, une maison de jeunes, 5 mosquées, un musée... etc.).

B) Situation économique

➤ Agriculture

Les potentialités agricoles de la commune de Toudja sont constituées de terres à forte potentialité agricole. Elles longent les rives des affluents d'eau (notamment Oued-Flidoune et Oued-Sahel). Les terres à moyenne potentialité agricole se trouvent au nord-ouest de la commune, tandis que les terres à faible potentialité agricole se concentrent à l'intérieur de la commune. Selon les statistiques communales déjà recueillies, la commune de Toudja a une superficie agricole totale de **7,834 ha** ; la superficie de terres improductives **674 ha** ; celles des terres utiles est de **4,434 ha** dont **65 ha** irrigués ; enfin une surface forestière de **6,531 ha**.

➤ Commerces

L'activité commerciale est diversifiée : supérettes, boutiques, boucheries, épiceries de fruits et légumes et activités hôtelières.

Toudja dispose d'un marché hebdomadaire d'une superficie de 3600 m².

➤ Industrie

La commune de Toudja compte une seule zone d'activités, avec une superficie de **8,4 ha** et un nombre de lots viabilisés de 32 unités dont 03 sont en exploitation, et selon la classification de zone d'activité agroalimentaire. Pour le nombre d'unités industrielles hors zone d'activité, on y compte 3 : Carrières, AGHAM et SET ; ces deux dernières sont des sources d'eau.

➤ Potentialités naturelles

- Sources hydrauliques

La commune est drainée par quatre principales rivières :

- Au sud, Oued Sahel ;
- Au nord, Oued Mraïd ;
- À l'est, Oued Saket ;
- À l'ouest, Oued Flidoune (Dass).

Le premier oued afflue du versant sud du Djebel Aghbalou, tandis que les trois derniers affluent sur le versant nord. Toudja a également une importante nappe phréatique alimentant quelques **34** sources dont la plus prisée (pour son important débit de bonne qualité de son eau) est celle de Aincer d'Aghbalou.

- Forêts

L'étendu de la commune de Toudja est couverte par **70%** de forêts de chênes, liège, bruyère...etc. La forêt domaniale de Bouhatem, plus de **5.000 h**, est considérée comme le

poumon vert de la ville de Bejaia. Il en est de même pour les forêts domaniales de Taourirt Ighil qui prend naissance dans les hauteurs d'Akfadou. Elle s'étend sur le territoire de la commune de Toudja sur plus de **2500ha**. Cette richesse florale est le paradis de plusieurs espèces animales et végétales.

Durant les belles journées de printemps et parfois même d'hiver, ces forêts accueillent les fans des espaces naturels et deviennent par la force des choses des espaces de loisir et de récréation... etc.

1.2. Présentation de la commune d'Akbou

1.2.1. Situation géographique

La commune d'Akbou se situe dans la vallée de la Soummam sur les flans de la chaîne de montagne du Djurdjura à une altitude de **280 m**. La ville d'Akbou, second pôle économique et urbain de la wilaya de Bejaia, est située à **70 km** du chef-lieu de la wilaya et à près de **200 km** à l'est de la capitale. Elle est limitée comme suit :

- Au nord : la commune de Chellata ;
- Au sud : les communes d'Ait Rzine et Amalou ;
- À l'est : commune d'Ouzellaguen ;
- À l'ouest : communes d'Ighrem et Tazmalt.

La commune est d'une superficie de **52,18 km²** ; elle s'étend sur **15 kms** d'est en ouest et sur **1,5 à 6,5 km** du nord au sud. Elle comprend deux zones distinctes : le périmètre urbain formé du plateau d'Akbou, de Tifrit, du plateau d'Arafou, de Riquet, Azib et la plaine d'Azaghar, le reste de la commune forme une zone semi-urbaine.

1.2.2. Situation démographique

La commune d'Akbou est peuplée de **55297** habitants, une densité de **1060 hab/km²**, soit environ **71, 86%** de la population de l'agglomération du chef-lieu communal (ACL). Cette situation exprime une tendance à forte agglomération, amenant une concentration populaire importante. Sa dynamique économique explique partiellement cela, notamment la diversification des activités commerciales et industrielles ainsi que la disponibilité de la quasi-totalité des services publics et équipements nécessaires.

Tableau 16 : Répartition géographique de la population au 31/12/2013

Commune	Population			
Akbou	Agglomération chef-lieu	Agglomération secondaire	Zone éparsé	Total
Total	39737	15396	164	55297
Pourcentage	71,86%	27,84%	0.30%	100

Source : DPSB, wilaya de Bejaia.

L'interprétation qu'on tire de ce tableau relève une forte concentration démographique dans l'agglomération du chef-lieu (**39737** habitants), représentant un taux de **71,86%**. Cela est dû au développement économique et social de la région, la présence d'un pôle industriel important, une zone d'activité à proximité de la ville.

Tableau 17 : Répartition de la population d'Akbou selon le sexe.

Années Sexes	2009	2010	2011	2012	2013
Masculin	27277	27446	27446	27773	27950
Féminin	26688	26853	26853	27174	27347
Total	53965	54299	54299	54947	55297

Source : DPSB de wilaya de Bejaia

On remarque dans ce tableau que l'effectif démographique masculin est plus grand bien qu'évoluant aussi au gré des années.

Tableau 18: Répartition de la population de commune par groupes d'âge au 31/12/2013.

Groupe d'âges	Nombre	%
Moins de 6 ans	5046	9,12
6-15 ans	8884	16,07
16-59 ans	36348	65,73
Plus de 60 ans	5019	9,08
Total	55297	100

Source : DPSB wilaya de Bejaia.

La tranche d'âge **16-59 ans** y est la plus nombreuse ; son effectif dénombre **36348** âmes, un taux de **65,73%** de la population totale. Cette classe d'âge représente plus de la moitié (**65,73%**) par rapport aux autres groupe d'âge.

Tableau 19 : Évolution de la population résidente de la commune d'Akbou.

Commune	population fin 2009	Population fin 2010	Population fin 2011	Population fin 2012	Population fin 2013
Akbou	53965	54299	54603	54977	55297

Source : DPSB wilaya de Bejaia.

D'après ce tableau, il y a une croissance démographique importante, **53965** en **2009** ; **55297** en **2013**, ça s'explique par la dynamique économique et les activités commerciales et industrielles.

Tableau 20 : Densité de la population au 31/12/ 2013.

Commune	Nombre de population	Superficie de la commune	Densité habitants /km
Akbou	55297	52,18	1060
Toudja	10197	167,13	61
Tazmalt	29985	34	882

Source : DPSB wilaya de Bejaia.

On remarque dans ce tableau que la densité de population d'Akbou est plus forte par rapport aux autres communes.

1.2.3.Éducation

Tableau 21 : Répartition de taux de déperdition scolaire

Niveaux	Taux déperdition (%)			
	2010	2011	2012	2013
Primaire	0,22	0,22	0,13	0,15
Moyen	6,82	3,47	0,67	5,76
Secondaire	6,56	0,54	3,21	4,71

Source : DPSB de wilaya de Bejaia

Selon les années, tel qu'on le voit sur ce tableau, le taux de déperdition fluctue d'une année à l'autre pour ces niveaux. Il est à noter que le niveau moyen souffre d'une déperdition plus élevée par rapport aux niveaux primaires et secondaires.

1.2.4. Infrastructures et situation économiques

A. Infrastructures

Les infrastructures, par leur fonction sociale, sont indispensables à la vie des stagiaires, ce n'est pas sans raisons qu'elles sont perçues comme un prolongement du domicile. L'habitat revêt une autre valeur en fonction de son entourage, notamment les services, les établissements nécessaires, les locaux, installation et dispositifs dont l'accompagnement est nécessaire pour garantir le bien-être social.

1. Infrastructures administratives : (CNEP, BADR, siège APC, Recette des impôts, siège des Moudjahidine, Inspection des impôts, Inspection de travail, Poste, siège pour organisation de masse, Tribunal).

2. Les infrastructures éducatives : (trois écoles primaires : HIRA Tahar, Mouloud FERAOUN, ZAMMOUCHE Akli, deux CEM : Mouloud FERAOUN, Danielle MINES, école privée, centre de formation professionnelle et d'apprentissage CFPA garçons et un autre pour filles).

3. Infrastructures de santé : représenté par un seul centre de santé.

4. Les infrastructures culturels et culturels : un seul équipement culturel, une mosquée et deux équipements culturels qui sont : une salle de cinéma et un musée.

5. Infrastructures touristiques : L'hôtel Belle vue est le seul bâtiment touristique qui existe au niveau du centre-ville d'Akbou.

B. Situation économique

➤ Commerce

Les activités commerciales qui s'y trouvent sont les suivantes :

- **Alimentaire :** alimentation générale, fast-food, pâtisserie, mini-prix, centre commercial, fruits et légumes, boucherie, cafétéria, etc.
- **Habillement :** magasins de chaussure, de sacs, articles de sport, équipements pour enfant.
- **Équipement domestique :** mobilier et électroménager.
- Elle dispose d'un marché hebdomadaire, marché à bestiaux, marché à véhicule d'une superficie de 29000 m², marché de gros des fruits et légumes d'une superficie de 19127 m²

➤ **Artisanat**

Il s'agit de :

- **Artisanat de production** : soudure, menuiserie aluminium, menuiserie de bois, marbrier, forgeron.

- **Artisanat de service** : plombier, mécanicien, tôlier, coiffeur, réparateur TV, informaticien (en maintenance).

➤ **Service**

Il s'agit de :

Médecin généraliste, médecin spécialiste, écrivain public, avocat, bureau d'études, agence immobilière, etc.

La dynamique économique est favorisée par la diversification d'activités commerciales et industrielles ainsi que par la disponibilité des plus indispensables services publics avec leurs équipements requis.

Akbou joue un grand rôle économique dans la région de par la densité de son tissu industriel ; sa réputation a largement dépassé le cadre national ; elle s'était construite autour d'une ZAC de 50 ha. En extension à cadence accélérée, cette zone industrielle est en voie d'agrandissement par l'acquisition d'un terrain de 80 ha qui la fera passer au statut de zone industrielle tout en lui permettant de répondre à la très forte demande d'investisseurs exprimant le besoin de s'y installer. Le dynamisme de cette enclave économique a fait oublier qu'Akbou dispose déjà d'une zone industrielle couverte de grandes entreprises nationales, comme Alcolvel, Mac, Soum et Somatic.

À cela, il faut ajouter deux gros marchés, un pour le commerce de gros en fruits et légumes, classé troisième au niveau national ; le second, un marché de véhicules de dimension pouvant accueillir une moyenne de 5000 véhicules chaque vendredi.

Section 2 : Présentation des deux CFPA (Akbou et Toudja)

2.1. Présentation du CFPA de Toudja

Le Centre de formation professionnelle et de l'apprentissage est un établissement public à caractère administratif (E.P.A) chargé de la gestion d'une activité classique de service public. Ce sont les règles du droit administratif qui le régissent et son contentieux relève normalement des juridictions administratives et sont soumis aux règles applicables à l'administration et au principe de la spécialisation.

Le régime financier et comptable est celui applicable à l'administration, sauf règle particulière liée à leur autonomie de fonctionnement et de gestion.

Les règles de leur organisation et fonctionnement adaptées à leur nature, à leur objet spécialisé et à leur type sont définies par voie réglementaire.

Le CFPA de Toudja est créé par décret exécutif n° 08 -295 du 20/09/2008. Le N° de code de l'Établissement est le 06/24. Il se situe au village Larbaa, commune de Toudja, wilaya de Bejaia, à 06 Km du chef-lieu de commune de Toudja, et à 18 km du chef-lieu de wilaya de Bejaia. Il s'étend sur une superficie de 10 500 m² dont 1030 m² bâtis, d'une capacité d'accueil de 100 places.

Ce CFPA présente une qualité de formation adaptée au marché de l'emploi. Malgré les difficultés (ruralité, manque de moyens de transport), il dispense néanmoins des formations satisfaisantes.

2.1.1. Infrastructures pédagogiques

- Un bloc administratif (09 bureaux) ;
- Un bloc pédagogique (05 salles de cours et 03 Ateliers) ;
- Un magasin ;
- 4 blocs sanitaires ;
- Une cantine (demi-pension) ;
- Un logement de fonction.

➤ Équipements pédagogiques

- Couture : 1 ;
- Electricité bâtiment : 1 ;
- Installation sanitaires : 1.

2.1.2. Personnels enseignants

L'effectif du personnel enseignant compte douze 12 professeurs répartis comme suit :

➤ Professeurs de formation professionnelle

Les professeurs de formation professionnelle sont astreints à une charge horaire hebdomadaire d'enseignement allant de vingt quatre à trente six (36) heures. Ils sont chargés pratiquement de tous les modes de formation.

➤ **Professeurs spécialisés de formation et d'enseignement professionnel**

Les professeurs spécialisés de formation/enseignement professionnel sont distingués selon deux (02) grades (**PSFEP 1**, **PSFEP 2**). Chargés de l'intégralité des modes de formation, ils s'en acquittent suivant une fonction horaire hebdomadaire d'enseignement allant de dix huit à vingt-deux heures est sont chargés.

2.1.3. Niveau de qualification des formations sanctionnées par un diplôme

- Niveau 1 : **CFPS** (Certificat de Formation Professionnelle Spécialisé), niveau inférieur à la 4^{ème} AM ;
- Niveau 2 : **CAP** (Certificat d'Aptitude Professionnelle), niveau inférieur à la 4^{ème} AM ;
- Niveau 3 : **CMP** (Certificat de Maîtrise Professionnelle), niveau 4^{ème} AM et plus ;
- Niveau 4 : **BT** (Brevet de Technicien), niveau 2^{ème} AS et plus.

2.1.4. Mission du CFPA

La mission du CFPA est d'accueillir, informer, orienter, dévaluer et d'offrir aux jeunes des deux sexes désirant une formation ou un métier dans les modes suivants :

A. Formation résidentielle (initiale)

La formation résidentielle se déroule dans l'établissement (CFPA) ; ce mode organise la formation théorique et pratique à l'intérieur de l'établissement, le stage pratique, quant à lui, se déroule en milieu professionnel. Ce mode de formation est destiné aux individus âgés de 16 ans et plus selon les offres de formation sanctionnées par un diplôme de niveaux 1 à 4.

B. Formation par apprentissage

C'est un mode de formation à but d'acquisition d'une qualification professionnelle initiale suivie en alternance entre établissements de formation professionnelle et entreprises, ateliers d'artisans ou administrations. Il permet au stagiaire de se mettre ainsi en situation réelle d'exercice de métier. Une formation technique et technologique vient la compléter, également à l'intérieur de l'établissement, destinée aux jeunes âgés de 15 à 35 ans dans toutes les branches professionnelles sanctionnées par un diplôme de niveaux 1 à 4.

C. Formation qualifiante

Travailleurs et femmes au foyer sont les plus visés par ce mode d'enseignement, ils y trouvent les opportunités de se former ou se perfectionner afin d'améliorer leur situation socioprofessionnelle. Leur activité salariée parallèle impose un aménagement des horaires. En fin de formation, il leur est délivré une attestation de qualification. Cette catégorie de formation est constituée de :

➤ **Mode en cours du soir**

Ce mode de formation vise exclusivement les travailleurs désireux de se former ou de se perfectionner, afin d'améliorer leur situation socioprofessionnelle. Les horaires y sont aménagés et leur formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou une attestation de qualification selon le volume horaire.

➤ **Mode pour femme au foyer**

À caractère à la fois intensif et accéléré, cette formation destinée aux femmes au foyer privilégie les spécialités artisanales ou les métiers de service, telle que la cuisine, la pâtisserie, la couture ou la broderie, etc. la formation s'achève normalement en une durée de six mois, validée par l'attribution d'une attestation de qualification.

2.2. Présentation du CFPA d'Akbou

Comme chaque année, le centre de formation professionnelle et d'apprentissage d'Akbou s'apprête à accueillir des stagiaires désireux de suivre une formation diplômante pouvant leur assurer un avenir professionnel.

Le CFPA d'Akbou, dénommé Abdelhak Benhamouda, réparti en 2 CFPA (CFPA Garçons et CFPA Filles) se situe sur les hauteurs de sidi Ali Ouchaddad, à **80 km** du chef-lieu de wilaya (Bejaia) ; il s'étend sur une superficie de **6 hec**, d'une capacité d'accueil de **450** places dont **60** places d'internat. Sa nomenclature de formations est régulièrement renouvelée afin de l'adapter aux nouvelles exigences de la société.

2.2.1. Infrastructure pédagogique

1) CFPA Garçon d'Akbou

- salle de cours : 05 ;
- nombre d'ateliers : 16 ;
- salle d'informatique : 03 ;
- bureau d'accueil : 01 ;
- bibliothèque : 01 ;
- cantine : 01 ;
- foyer : 01 ;
- magasin : 01 ;
- internat : 60 places.

2) CFPA Filles d'Akbou

- salles de cours : 05 ;
- salles spécialisées : 02 ;
- nombre de bureau : 12 ;
- nombre d'ateliers : 05 ;
- bureau d'accueil : 01 ;
- magasin : 01 ;
- foyer : 01 ;
- parc auto ;
- buanderie.

2.2.2. Personnels enseignants

Le centre de formation professionnelle d'Akbou comprend des professeurs de formation professionnelle, et d'autres spécialisés de la formation professionnelle.

2.2.3. Niveau de qualification des formations sanctionnées par un diplôme

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le centre de formation professionnelle et d'apprentissage est chargé d'assurer :

- Niveau 1: CFPS (Certificat de Formation Professionnelle Spécialisée pour ouvriers spécialisés) ;
- Niveau 2 : CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle pour ouvriers et agents qualifiés) ;
- Niveau 3 : CMP (Certificat de Maîtrise Professionnelle ouvriers et agents hautement qualifiés) ;
- Niveau 4 et 5 : BT et BTS (Brevet Technicien et Brevet Technicien Supérieur pour agents de maîtrise ou techniciens).
- D'assurer la formation dans les niveaux de qualification visés. Le niveau d'accès exigé varie de la quatrième année moyenne/neuvième année fondamentale à la troisième année secondaire. Les durées de formation varient de 12 à 30 mois selon les formations.

2.2.4. Mission du CFPA

La mission du CFPA est d'accueillir, informer, orienter, évaluer et offrir aux jeunes des deux sexes désirant une formation ou un métier dans les modes suivants :

A. Mode résidentiel

Par formation résidentielle, il faut entendre toute action de formation visant une qualification professionnelle initiale pour un futur ouvrier. Le déroulement de la formation pratique et théorique est assuré au sein du centre par des formateurs, sa durée varie d'une spécialité à une autre, elle est déterminée sur la base d'un programme de formation.

B. Mode apprentissage

C'est un mode de formation qui a pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle initiale, qui se fait en alternance dans les établissements de formation professionnelle pour la partie théorique et dans les entreprises et les administrations, pour la partie pratique. L'avantage de la formation par apprentissage est que le stagiaire est mis en situation réelle de travail dès son incorporation.

➤ Ce mode est destiné aux :

- Catégorie garçons dont l'âge se situe entre 15 et 35 ans ;
- Catégorie filles dont l'âge se situe entre 15 et 30 ans ;

C. Formation qualifiante

Ce mode de formation vise notamment les travailleurs et les femmes au foyer désirant se former ou de se perfectionner, pour améliorer leur situation socioprofessionnelle et se caractériser par des horaires aménagés, elle est sanctionnée par une attestation de qualification.

D. Mode conventionnée

La formation conventionnée est un accord signé entre demandeurs et prestataires de formation professionnelle. L'engagement contracté porte sur la réalisation de l'action de formation spécifique.

Section 3 : Analyse des statistiques des CFPA d'Akbou et Toudja

Récapitulant les informations fournies par les administrations respectives, nous avons dressé les tableaux ci-après.

3.1. CFPA Toudja**3.1.1. Répartition selon le sexe****Tableau 22 : Répartition des stagiaires selon le sexe sortants en session 2015**

sexe	Masculin	%	Féminin	%	Total
Nombre					
Nombre de stagiaires	117	47,56	129	52,44	246
Total	117	47,56	129	52,44	246

Source : CFPA Toudja

On voit sur ce tableau que l'effectif total de stagiaires sortants en session 2015 est de **246** stagiaires, le genre masculin est de **117(47,56%)** sortants ; et **129(52,44%)** de genre féminin.

3.1.2. Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation

Tableau 23 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation sessions 2015

Type de formation	Garçons	%	Filles	%	Total (G+F)
Résidentielle	14	60,87	09	39,13	23
Apprentissage	12	92,31	01	7,69	13
Qualifiante	91	43,33	119	56,67	210
Total	117	47,56	129	52,44	246

Source : CFPA Toudja

La lecture de ce tableau fait ressortir que le mode résidentiel réunit un effectif de **14** garçons et **9** filles tandis que le mode apprentissage occupe un effectif de **12** garçons et **1** fille, suivi du mode qualifiant qui occupe un très grand effectif par rapport aux autres modes, **91** garçons et **119** filles.

3.1.3. Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2015

Tableau 24 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode résidentiel.

Spécialités	Formation résidentielle					
	Garçons	%	Filles	%	Total (G+F)	%
- Couture	0	0	9	100	9	39,13
- Installateur sanitaire (plombier)	14	100	0	0	14	60,87
Total	14	60,87	9	39,13	23	100

Source : CFPA Toudja

Le mode formation résidentielle, comme il est montré dans ce tableau, enseigne juste deux spécialités pour les stagiaires sortants en session 2015. Seules les filles suivent la formation *couture*, soit **9** stagiaires contre pratiquement **0** garçons ; au contraire, dans la spécialité d'installation sanitaire, l'effectif est intégralement masculin : **14** garçons et aucune fille.

Tableau 25 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode apprentissage

Spécialités	Formation apprentissage					
	Garçons	%	Filles	%	Total (G+F)	%
- Menuiserie aluminium et pvc	5	100	0	0	5	38,46
- Conduite et entretien d'engins de chantier	2	100	0	0	2	15,38
- Installateur sanitaire (plombier)	1	100	0	0	1	7,69
- Pâtisserie	4	80	1	20	5	38,46
Total	12	92,31	1	7,69	13	100

Source : CFPA Toudja

Selon le tableau, le mode apprentissage occupe un effectif total de **13** stagiaires sortants répartis en 5 stagiaires pour menuiserie aluminium, 2 pour la conduite et entretien d'engins, 1 pour la plomberie et 5 pour la pâtisserie.

Tableau 26 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode cours du soir

Spécialités	Formation cours du soir (qualifiante)					
	Garçons	%	Filles	%	Total (G+F)	%
- Conduite de ruches	49	100	0	0	49	42,24
- Initiation à l'informatique	6	20	24	80	30	25,86
- Agent en taillage et greffage d'arbres fruitiers	36	97,30	1	02,70	37	31,90
Total	91	78,45	25	21,55	116	100

Source : CFPA Toudja

Par rapport aux autres modes, celui de **cours du soir** a occupé un effectif plus nombreux : **91** garçons et **25** filles, aussi voit-on que les spécialités de conduite de ruche et d'agent en taillage et greffage d'arbres fruitiers ont des effectifs dominés par les garçons (**49** et **36**) garçons, alors que la spécialité initiation à l'informatique intéresse les filles (**24** filles, **6** garçons).

Tableau 27 : Répartition des stagiaires sortants selon le mode femme au foyer

Spécialités	Femme au foyer	
	Filles	%
- Broderie	16	17,02
- Gâteaux traditionnels	55	58,51
- Pâtisserie	15	15,96
- Piquage montage de vêtements	08	8,51
Total	94	100

Source : CFPA Toudja

Selon le tableau, l'effectif total des femmes au foyer (en formation qualifiante) sortantes en session 2015 sont **94** stagiaires, réparties en un effectif de **16** stagiaires pour la spécialité broderie et **55** stagiaires pour les gâteaux traditionnels, **15** et **08** pour la pâtisserie et le piquage/montage de vêtements.

3.2. CFPA Akbou

3.2.1. Répartition des stagiaires sortants selon le sexe

Tableau 28 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe sessions 2015

sexe	Masculin	%	Féminin	%	Total
Nombre					
Nombre des stagiaires	264	68,75	120	31,25	384
Total	264	68,75	120	31,25	384

Source : CFPA Akbou

La session 2015 a totalisé un nombre de stagiaires sortants de **384**, dont **264 (68,75%)** masculins contre **120 (31,25%)** féminines.

3.2.2. Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation

Tableau 29 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation sessions 2015

Type de formation	Garçons	%	Filles	%	Total (G+F)
Résidentielle	107	59,44	73	40,56	180
Apprentissage	136	86,08	22	13,92	158
Cour de soir	23	47,92	25	52,08	48
Total	264	68,75	120	31,25	384

Source : centre de CFPA Akbou

D'après ce tableau, l'effectif des stagiaires sortants en mode résidentiel pour les garçons est de **107(59,44%)**, plus grand par rapport à celui des filles qui est de **73 (40,56%)**. L'apprentissage, avec **136 (86,08%)** garçons est plus important que le taux de filles **22(13,92%)**, ce qui explique que les sortants sur le terrain pratique sont beaucoup plus nombreux que les filles ; pour le mode cour du soir, ce sont les filles qui occupent le plus de places **25(52,08%)**, contre **23(47,92%)** garçons. Les filles sont particulièrement concentrées sur le mode cour du soir.

3.2.3. Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2015

Tableau 30 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité mode résidentiel

Spécialités	Formation résidentielle					
	Garçons	%	Filles	%	Total (G+F)	%
Électrotechnique	31	100	0	0	31	17,22
Informatique option réseau et systèmes	4	50	4	50	8	4,44
Comptabilité et gestion	9	45	11	55	20	11,11
Comptabilité	3	37,5	5	62,5	8	4,44
Opérateur en micro informatique	8	27,59	21	72,4	29	16,11
Chauffage centrale	17	100	0	0	17	9,44
Maçonnerie	9	100	0	0	9	5
Hôtellerie option réception	3	75	1	25	4	2,22
Couture	0	0	18	100	18	10
Dessinateur projecteur en architecture	12	70,59	5	29,41	17	9,44
Magasinier	7	53,85	6	46,15	13	7,22
Bijouterie traditionnelle	4	66,67	2	33,33	6	3,33
Total	107	59,44	73	40,56	180	100

Source : CFPA Akbou

Le mode résidentiel, dont les spécialités sont variétés, connaît une diversité de concentration. L'électrotechnique retient un taux de **100%** de garçon ; la couture a pratiquement exclu les garçons (**0%**) pour être une spécialité entièrement féminine. D'autres spécialités tolèrent une hétérogénéité d'effectif, telle que la comptabilité gestion, avec son taux de **45%** pour les garçons et **55%** filles.

Tableau 31 : Répartition des sortants selon la spécialité mode apprentissage

Spécialités	Formation par apprentissage			
	Garçons	Filles	Total (G+F)	%
-Affûtage	1	0	1	0,63
-Apiculture	1	0	1	0,63
-Boulangerie viennoiserie	1	0	1	0,63
-Bijouterie traditionnelle	1	0	1	0,63
-Conduite et entretien engins de chantier	3	0	3	1,90
-Couture	0	9	9	5,70
-Cordonnerie	3	1	4	2,53
-Coiffure hommes	1	0	1	0,63
-Coiffure dames	0	1	1	0,63
-Cuisine de collectivités	13	1	14	8,86
-Électricités automobile	1	0	1	0,63
-Électricités industrielle	1	0	1	0,63
-Garniture auto et ameublement	5	0	5	3,16
-Installateur sanitaires (plombier)	43	0	43	27,22
-Installateur sanitaires et gaz	17	0	17	10,76
-Menuiserie aluminium et pvc	13	0	13	8,23
-Menuiserie bâtiment	6	0	6	3,79
-Magasinier	1	3	4	2,53
-Parallélisme et équilibrage des roues	3	0	3	1,90
-Pâtisserie	8	2	10	6,33
-Peinture vitrerie	10	0	10	6,33
-Peinture lettre et décoration	2	0	2	1,27
-Prêt-à- porter	0	2	2	1,27
-Photographie	0	1	1	0,63
-Serrurerie	1	0	1	0,63
-Vulcanisateur et géométrie des trains	1	0	1	0,63
-Habit traditionnelle	0	1	1	0,63
-Secrétariat	0	1	1	0,63
Total	136	22	158	100

Source : CFPA Akbou

Selon ce tableau, le mode apprentissage concentre nettement plus de garçon (**136**) contre un chiffre presque insignifiant de filles (**22**). Le plus convenable aux filles est donc le mode résidentiel ou cours du soir, ce qui leur évite de se rendre sur le terrain pratique.

Tableau 32 : Répartition des stagiaires sortants selon la spécialité cour du soir

Spécialité	Formation cour de soir (qualifiante)					
	Garçons	%	Filles	%	Total (G+F)	%
Initiation à l'informatique	23	47,92	25	52,08	48	100
Total	23	47,92	25	52,08	48	100

Source : CFPA Akbou

Le cours du soir dispense une seule spécialité, tel que rapporté par ce tableau, c'est la spécialité d'initiation à l'informatique à destination des stagiaires sortants en session 2015. Son effectif est de **23(47,92%)** pour les garçons et **25(52,08%)** de filles.

Conclusion

Au fil de ce chapitre, nous avons pu évaluer l'impact du travail fait par les divers intervenants dans la vie des CFPA. Contenus des programmes, emploi du temps, tranches d'âge concernées, adaptabilité des enseignements, infrastructures employées, accords et contrats et autres situations spécifiques aux uns et aux autres. La conclusion qui s'impose tient dans le caractère complexe qui va du choix d'implantation de l'institution (CFPA) et jusqu'à ses débouchés (placement des stagiaires en poste d'emploi à l'issue de leur formation). Il est évident qu'il restera toujours des mesures à prendre, d'autres à abroger ou réadapter pour une conduite optimale de la formation professionnelle ici comme ailleurs.

Chapitre V :
Enquête de terrain et
interprétation des résultats

Introduction

Dans cette partie seront présentées les différentes étapes suivies de réalisation de l'enquête projetée. Ainsi est-il nécessaire de présenter les points suivants : méthodologie de travail, échantillonnage, objectif de l'enquête, confection du questionnaire ainsi que le déroulement de l'enquête.

Section 1 : Méthodologie d'enquête sur l'intention entrepreneuriale

1.1. Méthodologie de travail

Notre étude s'est concentrée sur les stagiaires de CFPA de fin de formation, sessions sortantes en 2015 au niveau d'Akbou et Toudja. La collecte d'informations se fait par la distribution de questionnaires contenant un certain nombre d'éléments en relation avec la formation professionnelle et la création d'entreprises.

1.2. Échantillonnage

L'échantillonnage représente une opération de sélection d'une fraction de population plus vaste. Cependant, pour des raisons de coûts et de délais, il est pratiquement impossible d'étudier la totalité des individus d'une population, autrement dit, d'effectuer un recensement. De plus, l'échantillon doit présenter les mêmes caractéristiques que la population ciblée. En d'autres termes, qu'il soit représentatif. S'il n'en est pas le cas, l'échantillon est anormal.

Tableau 33 : Répartition de la population mère de notre échantillon

Commune	Effectif des stagiaires sortants	Nombre de questionnaires distribués	Nombre de questionnaires récupérés
Akbou	384	160	160
Toudja	246	100	91
Total	630	260	251

Source : Établie par nos même

Nous avons pris un échantillon de 260 stagiaires et distribué 260 questionnaires répartis sur les deux CFPA (Akbou et Toudja). Le CFPA d'Akbou représente une grande partie de l'échantillon avec 160 questionnaires distribués, les 100 autres questionnaires sont distribués à Toudja.

1.3. Objectifs de l'enquête

Le travail d'investigation sur le terrain, complémentaire au travail théorique, vise à recueillir des informations auprès d'un échantillon de personnes concernées par le problème posé afin de vérifier les hypothèses émises et de répondre à la question de départ.

Dans l'idée générale, la formation professionnelle offre des qualifications et des compétences qui pourraient conduire à la recherche et l'accès à l'emploi salarié comme elles pourraient orienter l'intention des stagiaires vers la création d'entreprise dans les domaines de formation.

Dans quelle mesure ceci est vérifié dans le cas des sortants et des diplômés du centre de formation professionnelle.

1.4. Enquête par questionnaire

Pour les besoins de notre enquête, nous avons élaboré et administré un questionnaire auprès d'un échantillon constitutif de stagiaires des CFPA sortants en fin de formation session 2015. Cet instrument de recueil d'information nous a paru le mieux adapté pour atteindre les objectifs tracés en raison qu'il nous permet de :

- Recueillir les informations dans les meilleures conditions ;
- Fournir les données de base là où le niveau d'information est faible et les statistiques inexistantes ;
- Relever perceptions, sentiments, attitudes ou opinions de l'enquêté ;
- Comprendre ce que les personnes pensent ou peuvent penser sur un sujet ;
- Approfondir les points importants.

Le 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 à options multiples et des questions ouvertes laissant la liberté de répondre à la personne interrogée, et sert à collecter des données quantitatives et qualitatives.

1.5. Déroulement de l'enquête :

Le travail de terrain s'est déroulé au niveau des CFPA des deux communes (Akbou et Toudja). Notre enquête commença à la fin du mois de mars. Les questionnaires sont élaborés puis distribués courant avril ; leur récupération s'est effectuée fin mai. La première étape de notre enquête, consistant dans la quête de renseignements, concerne les effectifs des stagiaires

diplômés sortants en session 2015, on y a appris leurs intentions quant à la création d'entreprises.

Section 2 : Analyse et interprétation des résultats

Dans ce travail, notre questionnaire a été scindé en trois grandes parties :

- L'environnement du stagiaire ;
- La qualité de la formation professionnelle ;
- L'intention entrepreneuriale.

2.1. Environnement des stagiaires

Dans de nombreuses théories économiques de création d'activité, l'environnement direct et indirect de l'individu représente un des déterminants de la décision de créer l'entreprise. Dans notre travail sont donc retenus les éléments cruciaux de l'environnement du stagiaire : âge, sexe, métier du père, lieu de résidence et choix d'établissement.

➤ **Age** : la répartition du tableau s'est faite selon 5 tranches d'âge, commençant dès 15 ans, âge minimum pour s'inscrire en tant que stagiaire dans un CFPA.

Tableau 34 : Répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge

Age	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
15 à 25 ans	53	58,24	132	78,75
26 à 30 ans	12	13,19	19	11,88
31 à 35 ans	9	9,89	4	2,5
36 à 40 ans	9	9,89	5	3,13
40 ans et plus	8	8,79	00	00
Total	91	100	160	100

Source : enquête de terrain personnelle Toudja et Akbou 2015

D'après les données du tableau ci-dessous, rapportant la répartition des membres stagiaires selon l'âge, nous observons que la catégorie 15-25 ans représente un effectif de 53 stagiaires (58,24%) au niveau du CFPA de Toudja ; 132 (78,75%) au niveau du CFPA d'Akbou. Suit la catégorie 26-30 ans à raison d'un effectif de 12 stagiaires pour Toudja (13,19%) et 19 (11,88%) pour Akbou, ces catégories sont en plus grand nombre par rapport aux autres, ce qui fait ressortir que la plupart des stagiaires sont plus jeunes et qu'ils ont quitté leur études prématurément, majoritairement des élèves qui avaient échoué dans leurs études.

➤ **Selon le Sexe****Tableau 35:** Répartition des stagiaires de la formation professionnelle selon le sexe

Sexe	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Masculin	31	34,07	72	45
Féminin	60	65,93	88	55
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

D'après ce tableau, qui représente la répartition des stagiaires selon le sexe, nous observons la dominance du sexe féminin à hauteur de 60 filles (65,93%) pour Toudja et 88 (55%) pour Akbou. Le sexe masculin totalise un effectif de 31 (34,07%) pour Toudja et 72 (45%) pour Akbou. Sur le plan démographique, déjà, en Algérie comme partout dans le monde, la gent féminine gagne graduellement en représentativité face à son vis-à-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'autre choix après la rupture de leurs études ; cette catégorie contient même des femmes au foyer.

➤ **Selon le lieu de résidence :** milieu auquel l'individu appartient et vit ou bien le milieu où il s'installe.

Tableau 36: Répartition selon le lieu de résidence

Lieu de résidence	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Chef-lieu	62	68,13	95	59,38
Autres	29	31,87	65	40,63
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Si le tableau ci-dessus met en relief l'avantage de résider au chef-lieu, facilitant ainsi la poursuite des études, il alarme aussi sur l'exode rural (Akbou) qui se poursuit inexorablement. La plupart des stagiaires résident dans la commune de Toudja et Akbou, soit respectivement 68,13% et 59,38 %. On remarque aussi que 31,87% des stagiaires du CFPA de Toudja sont issus d'autres communes, il en est aussi le cas à Akbou avec 40,63% de stagiaires extra-communaux.

➤ **Selon le métier de père**

Le métier du père, à caractère décisif dans certains cas (petit artisanat), c'est l'identité professionnelle du père ou l'environnement où il exerce son travail.

Tableau 37: répartition selon le métier du père

Métier du père	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Industrie	1	1,10	8	5
Service	5	5,49	8	5
Artisanat	6	6,59	19	11,88
Commerçant	3	3,30	12	7,5
Agriculture	3	3,30	0	0
Fonctionnaire	34	37,36	45	28,5
Chômeur	2	2,20	06	3,75
Pas de réponse	37	40,66	62	13,75
Total	91	100	160	100

Source : enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

A se référer à ce tableau, la majorité des pères des stagiaires ont un métier stable. La plupart d'entre eux sont fonctionnaires, soit un taux de 37,36 % à Toudja et 28,5 % à Akbou. Ça explique que l'environnement des stagiaires est en meilleure condition pour être stable et progresser.

➤ **Selon le choix de l'établissement :** c'est le choix volontaire de l'individu pour tel établissement, agissant de la sorte de sa propre initiative selon qu'il y trouve tranquillité et stabilité.

Tableau 38 : répartition selon le choix d'établissement

Choix de l'établissement	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Plus proche	65	71,43	78	48,75
Autres	24	26,37	64	40
Pas de réponse	2	2,20	18	11,25
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

D'après les données de ce tableau, l'avantage de la proximité de l'établissement est à retenir comme élément déterminant à s'y former. 71,43 % pour Toudja et 48,75% pour Akbou justifient de ce paramètre. Il s'en trouve cependant d'autres raisons plus décisives à fixer le choix ; ont argué de cette option 26,37% d'avis à Toudja contre 40 % à Akbou. L'importance conséquente de l'agglomération autour du CFPA d'Akbou joue aussi tout un rôle dans l'attraction de beaucoup de stagiaires d'autres localités de la wilaya.

2.2. Qualité de la formation professionnelle

Permettre à l'individu d'acquérir de bonnes compétences professionnelles est généralement considéré parmi les facteurs inducteurs d'intention entrepreneuriale. Dans notre enquête, la qualité de la formation professionnelle regroupe un ensemble de questions dont :

➤ **Niveau d'instruction** : c'est le dernier degré de formation scolaire atteint par l'élève avant d'intégrer le milieu de formation professionnelle.

Tableau 39 : Répartition selon le niveau d'instruction

Niveau	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
(-4) AM	36	39,56	5	3,13
4 et plus	55	60,44	155	96,88
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Le tableau précédent montre que le nombre des stagiaires à niveau d'instruction de quatrième année moyenne et plus se distingue par son nombre élevé : 60,44% pour Toudja, 96,88% pour Akbou. Ils sont suivis par ceux qui ont un niveau inférieur à la quatrième année moyenne avec un taux de 39,56% pour Toudja, 3,13% pour Akbou. On en déduit que le taux de déperdition scolaire (4 AM et au-delà) a quand même un effectif important.

➤ **Selon le type de formation** : ce sont les différentes modes de formation (résidentielle, apprentissage, qualifiante) dispensées par les CFPA dans le but d'informer, orienter, évaluer les jeunes et offrir aux stagiaires des deux sexes des formations et des métiers.

Tableau 40 : Répartition selon le type de formation reçue

Modes	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Résidentielle	20	21,98	117	73,13
Apprentissage	5	5,49	43	26,88
Qualifiante	66	72,53	00	00
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle réalisée à Toudja et Akbou 2015

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 20 avis pour Toudja et 117 pour Akbou. Cinq avis exprimés proviennent des stagiaires de Toudja contre 43 pour Akbou. Enfin, la formation qualifiante réunit 66 stagiaires pour Toudja et pratiquement aucun stagiaire à Akbou.

Le nombre de stagiaires en formation résidentielle est supérieur au mode apprentissage. Cette inégalité de répartition s'explique par les difficultés économiques auxquelles sont confrontées les employeurs et les difficultés de placement et de suivi par les établissements de formation.

➤ **Selon la spécialité** : c'est le domaine particulier suivi par un stagiaire pour avoir et approfondir son ensemble de notions professionnelles.

Tableau 41: Répartition selon la spécialité de formation à Toudja et Akbou

Spécialité	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Pâtisserie	13	14,29	8	5
Gâteaux traditionnels	20	21,98	0	0
Broderie	07	7,69	0	0
Couture	08	8,79	27	16,88
Installateur sanitaire et plombier	12	13,19	10	6,25
Menuiserie aluminium	04	4,40	4	2,5
Informatique op. réseau et systèmes	13	14,29	4	2,5
Taillage et greffage d'arbres fruitiers	08	8,79	0	0
Magasinier	0	0	9	5,63
Électrotechnique	0	0	26	16,25
Peinture vitrerie	0	0	5	3,13
Opérateur en micro informatique	0	0	21	13,13
Chauffage centrale	0	0	8	5
Comptabilité et gestion	0	0	21	13,13
Dessinateur en architecture	0	0	10	6,25
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

En se reportant au tableau précédent, on observe que les stagiaires du CFPA Toudja préfèrent les spécialités culinaires, les gâteaux traditionnels en particulier, qui y sont de 21.98 % ; la spécialité pâtisserie présente un intérêt proche, avec 14. 29 %. Parallèlement à ces deux formations, l'informatique, option réseau et systèmes, enregistre un taux équivalent (14. 29 %). D'autres spécialités sont aussi compétitives, telle la couture (Akbou) 16.88 %, l'électronique 16.25 %, opération en micro-informatique 13.13 % et comptabilité et gestion 13.13 %. Pour les stagiaires du CFPA de Toudja, les formations qualifiantes sont majoritaires.

Certaines spécialités (secrétariat, hôtellerie, menuiserie bâtiment, etc.) figurent trop faiblement pour être mentionnées.

➤ **Selon le choix de spécialité** : action volontaire du stagiaire sur la détermination du choix de sa spécialité.

Tableau 42: Répartition selon le choix de spécialité

Avez-vous choisi votre spécialité ?	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	86	94,51	153	95,63
Non	05	5,49	07	4,38
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Conformément au résultat du tableau ci-dessus, nous interprétons que la plupart des stagiaires confirment leur satisfaction de leur choix de spécialité qu'ils suivent au niveau du CFPA, 94,51 % pour Toudja et 95,63 % pour Akbou. Ils expliquent que leur choix de spécialité leur permet de réaliser des objectifs précis.

➤ **Selon la qualité de formation**

Tableau 43 : Répartition selon la qualité de formation

Qualité de formation	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Suffisante	36	39,56	97	60,63
Insuffisante	04	4,40	03	1,88
Moyenne	51	56,04	60	37,5
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Selon les données ci-dessus rapportées, plus de la moitié des stagiaires des deux CFPA estiment que la qualité de la formation est suffisante quoique moyenne. Cela s'explique par le fait que la formation se charge d'abord du redressement du peu de qualification, privilégiant l'amélioration de leur compétences professionnelles, l'accroissement de leurs chances d'insertion post-formation et de pouvoir escompter un revenu décent.

➤ **Ayant suivi un stage pratique** : le stage pratique est un outil d'enrichissement des acquis professionnels tout autant que la découverte d'autres pratiques professionnelles connexes au métier.

Tableau 44: Répartitions selon le suivi de stage pratique

Suivi de stage pratique	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	27	29,67	105	65,63
Non	64	70,33	55	34,38
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

À Toudja, comme il se voit sur le tableau ci-devant présenté, le taux des stagiaires qui n'avaient pas suivi de stage pratique s'élève à 70,33 %, largement supérieur donc au taux qui avait eu un parcours contraire, de 29,67 %. À Akbou le taux des stagiaires en cas pratique est de 65,63 %, supérieur au taux de stagiaires n'ayant pas suivi de cas pratique, avec un taux de 34,38%. Cet état de fait est dû au milieu urbain, plus propice à faciliter aux stagiaires l'accès au volet pratique, contrairement au milieu rural, sujet de tant d'empêchements.

➤ **Formation effectuée et création d'entreprise** : la formation a pour objectif de doter en compétences et en outils nécessaires à la validation et le lancement de notre projet.

Tableau 45: Formation effectuée et création d'entreprise

La formation est-elle suffisante pour créer une entreprise ?	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	40	43,96	116	72,5
Non	48	52,75	44	27,5
Sans réponse	03	3,30	0	0
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

D'après ce tableau, la plupart des stagiaires du CFPA de Toudja (52,75%,) considèrent que la formation n'est pas un atout suffisant pour créer une entreprise ; en sont particulièrement évoqués le manque de moyens de formation et d'encadrement qualifié. Un tout autre avis prévaut à Akbou où les stagiaires attribuent à la formation un rôle décisif, la qualifiant d'assez suffisante pour créer leur entreprise ; ils sont 72,5 % à se prononcer dans ce sens. On comprend aisément à travers cette affirmation l'heureux résultat du déploiement de moyens opéré

par le CFPA d'Akbou afin de concrétiser les compétences et expériences nécessaires aux stagiaires désireux de créer leur propre entreprise.

➤ **Formation et accès à l'emploi** : le lien entre ces deux étapes est très étroit, l'un intervient souvent dans l'autre.

Tableau 46: Formation et accès à l'emploi

La formation facilite-t-elle l'accès à l'emploi ?	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	71	78,02	154	96,25
Non	20	21,98	06	3,75
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Deux pourcentages proportionnels et majoritaires dans les deux CFPA (78,02% pour Toudja ; 96,25% pour Akbou) 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 demeurent intéressantes et riches. Cela n'empêche pas qu'un taux assez sérieux (21,98% à Toudja) et 3,75 à Akbou 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 de travail.

➤ **Formation et amélioration des connaissances**

La formation est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir savoir et savoir-faire (capacité et aptitude) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Tableau 47 : Formation et amélioration des connaissances

Le CFPA vous a-t-il permis d'améliorer vos connaissances ?	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	77	84,62	159	99,38
Non	14	15,38	1	0,63
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Nous lisons dans le tableau ci-dessus que presque tous les stagiaires (84,62% à Toudja et 99,38% à Akbou.) reconnaissent que le CFPA contribue à améliorer leur niveau général et enrichit leurs connaissances spécifiques à la profession.

➤ **Connaissances acquises au CFPA suffiront-elles à créer une entreprise ?**

La connaissance est un ensemble d'informations stockées par le biais de l'expérience ou de l'apprentissage.

Tableau 48: Connaissances acquises et leur suffisance à créer une entreprise

Les connaissances acquises sont-elles suffisantes à créer une entreprise ?	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	55	60,44	115	71,88
Non	36	39,56	45	28,13
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Ce tableau relève qu'une majorité conséquente de stagiaires (60,44 % à Toudja et 71,88% à Akbou), confirment la suffisance des connaissances acquises à créer des entreprises, expliquant à ce titre que la formation effectuée les dotent des savoir et savoir-faire (compétence et expérience) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Elle leur permettra de même la définition de leur identité professionnelle.

2.3. Intention entrepreneuriale

L'intention entrepreneuriale se révèle dans le comportement des individus engagés dans la création d'entreprises ou d'organisations. Le souci de précision de leur intention entrepreneuriale a été pour nous le motif pour lequel nous avons élaboré dans notre enquête un ensemble de questions propres à ce sujet :

➤ **Motivation de la formation**

La motivation est l'ensemble des facteurs déterminant l'action et le comportement d'un individu pour atteindre un objectif ou réaliser une activité.

Tableau 49: Motivation de la formation

Avez-vous suivi cette formation pour...	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Créer une entreprise	37	28,91	52	25,34
Travailler dans une entreprise	27	21,09	99	48,29
Développer votre compétence	40	31,25	47	22,92
Reprendre une entreprise familiale	16	12,50	3	1,46
Autre	8	6,25	4	1,95
Total	128	100	205	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

À travers les données rapportées dans cette grille, on peut conclure que les formations suivies dans l'intention exclusive de fonder sa propre entreprise concernent 28,91 % des stagiaires du CFPA de Toudja et 25,34 % de celui d'Akbou. Il est intéressant d'apprendre que de nombreux stagiaires nourrissent des intentions entrepreneuriales, ne comptant pas, en raison de leur esprit d'indépendance professionnelle, trouver leur emploi chez quelqu'un d'autre. Ceux escomptant occuper un poste de travail créé par d'autres n'arrivent qu'en 2^e position avec un taux de 21,09 % pour Toudja et 48,29 % pour Akbou. En troisième position, le développement des compétences intéresse un taux de 31,25 % à Toudja contre 22,92% à Akbou.

➤ **Perspectives dans la vie professionnelle :** c'est le choix qu'une personne fait pour activité dans un domaine professionnel, en vue d'une rémunération.

Tableau 50 : Perspectives dans la vie professionnelle

Choix de vie professionnelle	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Salarié	48	52,75	91	53,22
Entrepreneur	43	47,25	80	46,78
Total	91	100	171	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

D'après ce tableau, l'effectif des stagiaires qui espèrent être salariés est de 48 cas (52,75%) à Toudja et 91 (53,22%) à Akbou. Ces effectifs sont plus importants comparés à ceux des stagiaires voulant être entrepreneur : 43 (47,25%) à Toudja et 80 (46,78%) à Akbou. Cette différence s'explique par le fait que les stagiaires au choix de carrière de salarié est en quête de stabilité et la tranquillité, évitant la responsabilité d'entrepreneur et la concurrence entre entreprises.

➤ **Secteur d'activité et intention d'entreprendre****Tableau 51:** Secteur d'activité et intention d'entreprendre

Secteur d'activité	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Industrie	25	22,94	74	36,82
Artisanat	29	26,61	35	17,41
Services	33	30,28	59	29,35
Agriculture	13	11,93	8	3,98
Autres	09	8,26	25	12,43
Total	109	100	201	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Selon les statistiques susmentionnées (tableau), la plupart des stagiaires des deux CFPA visent prioritairement les secteurs industriel, artisanal et services. Une économie de tiers-monde, telle celle de notre pays, par exemple, est essentiellement tirée par le secteur tertiaire ; on comprend donc la large répercussion de cette tendance chez les stagiaires.

➤ **Secteur d'activité et formation suivie** : il est question ici de relever le lien existant entre le secteur d'activité et la formation suivie par le stagiaire.

Tableau 52: Secteur d'activité et formation suivie

Relation de Secteur d'activité avec la formation	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	58	61,70	111	69,38
Non	16	17,02	12	7,5
Pas forcément	20	21,28	37	23,13
Total	94	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Consolider son capital connaissances déjà existant, c'est clairement la préoccupation de la majeure partie de nos interpellés. Ils ont insisté sur le lien de leur formation en cours avec leur travail dans un secteur d'activité déjà ou parallèlement intégré. Sont dans ce cas pas moins de 61,70% à Toudja et 69,38% à Akbou. Le choix des stagiaires est donc volontaire.

➤ **Où avez-vous l'intention de créer votre entreprise :** chaque personne a ses propres choix, reliés comme souvent à ses vœux ou à l'influence qui l'entoure ; il convient donc ici de pouvoir les identifier.

Tableau 53: Répartition selon l'intention dans le milieu de création de l'entreprise

Lieu de création	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Dans la wilaya	54	57,44	113	67,26
Hors wilaya	33	35,11	55	32,74
Pas de réponse	07	7,45	00	0
Total	94	100	168	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Les statistiques du tableau montrent la préférence pour sa wilaya ; ils sont 57, 44% à Toudja et 67,26 % à Akbou à répondre vouloir y créer leur affaire. Tenter son initiative loin de sa wilaya ne retient qu'un faible pourcentage : 35,11 % à Toudja et 32,74 % à Akbou. Ce type d'attitude s'explique : rester dans sa localité est synonyme de proximité familiale, profiter du milieu natal où les ressorts économiques sont largement connus, sinon par souci sécuritaire (on évite instinctivement de s'implanter dans des régions aux dangers que seuls les autochtones connaissent et peuvent s'en prémunir), etc.

➤ **Principales motivations pour créer une entreprise :** La motivation se définit comme l'ensemble des facteurs déterminant la disposition d'un individu vis-à-vis de son objectif.

Tableau 54 : Motivations pour créer une entreprise

Motivation pour créer entreprise	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Être autonome	37	33,04	50	27,93
Gagner plus d'argent	52	46,43	91	50,84
Concrétiser une idée innovante	18	16,07	36	20,11
Autres	05	4,46	2	1,12
Total	112	100	179	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Il ressort sans surprise de ces données ci-dessus rapportées que la motivation majeure de l'acte d'entreprendre est l'enrichissement 46,43% (Toudja) et 50,84% (Akbou), souci presque universel pour lequel sont invoquées tant de préoccupations dont l'arrachement à la pauvreté et l'établissement dans la stabilité. L'autonomisme pécuniaire et professionnel suit de près la

volonté de gagner de l'argent, il réunit 33,04% d'avis (Toudja) et 27,93% (Akbou). Une faible proportion de stagiaires fait exception en pensant à la concrétisation d'une idée innovante. Concrétiser une innovation retient l'attention de 16,07 % (Toudja) contre 20,11% (Akbou).

➤ **Chances de concrétiser le choix :** la visibilité est importante en toute chose, notamment dans les perspectives de carrière où il importe d'être préalablement informé des chances de succès ou des difficultés éventuelles.

Tableau 55: Chances de concrétiser son choix

La chance de réussir dans le domaine entrepreneurial	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Incertain de réussir ou d'échouer	33	36,26	68	42,5
Certain de l'échec	5	5,49	09	5,63
Certain de réussir	41	45,05	83	51,88
Pas de réponse	12	13,19	00	00
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

La certitude de réussir sa tentative entrepreneuriale est assez présente parmi les stagiaires, elle se voit dans ces données émises par un taux de 45,05% pour Toudja et 51,88% pour Akbou. La part de réalisme ou peut-être de pessimisme concerne quand même une tranche non négligeable, 36,26 % (Toudja) contre 42,5 % (Akbou). Les aides des autorités publiques favorisant les initiatives des stagiaires justifient dans une certaine mesure ces avis qui comptent aussi parmi leurs espérances la visibilité et la circulation instantanée de l'information.

➤ **Échec et intentions d'entreprendre :** que des initiatives se terminent par un échec, il peut s'ensuivre un découragement ; il serait nécessaire de remonter leurs causes afin de les surmonter.

Tableau 56: L'échec de certaines entreprises vous décourage-t-elle- de créer une entreprise ?

Décourageant	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	19	20,88	41	25,63
Non	72	79,12	119	74,38
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

À en croire les données qui précèdent, l'optimisme et le volontarisme dominant largement chez nos interpellés des deux CFPA : 79,12% (Toudja) et 74,38% (Akbou), l'échec des uns ne sera pas fatalement celui des suivants. Cependant la peur reprend sa part de droit, avec 20,88 % (Toudja) et 25,63 % (Akbou), conduisant certains à ne pas refaire d'expérience entrepreneuriale malheureuse. Sans doute restera-t-il une part d'investigation pour remonter à l'origine de l'assurance en soi qui se trouve chez quelques uns et fait défaut à d'autres.

➤ **Collecte d'informations et conditions de création d'entreprise** : L'information, vitale pour la création d'entreprise, n'est pas systématiquement collectée.

Tableau 57: Collecte d'informations et conditions de création d'entreprise

Collecte d'informations	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Oui	47	51,65	116	72,5
Non	41	45,05	25	15,27
Pas de réponse	03	3,30	19	11,88
Total	91	100	160	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Teneur et fluidité de l'information sont incontournables dans le processus de création d'entreprise. Les informations recueillies montrent dans le tableau ci-dessus un taux élevé de son implication positive dans la création d'entreprise. Massivement perçu à Akbou (72, 5%), il reste toutefois dans une moindre mesure à Toudja (51,65%). Les stagiaires qui restent encore indifférents à cet impératif totalisent un taux de 45,05% (Toudja) et 15,27% (Akbou). Cette dernière catégorie semble posséder ce qu'elle prend pour l'essentiel (matériel ou expérience à reproduire dans une affaire familiale) et se désintéresse du reste exhaustif.

➤ **Contraintes d'entreprendre en Algérie** : notre pays a été un des endroits du monde les moins favorables à la liberté d'entreprendre. Ce temps-là est révolu, mais maintes difficultés ont en pris le relais. Il faut donc pas s'étonner de rencontrer ici et là certaines entraves vouant nombre d'initiatives à l'échec.

Tableau 58 : Contraintes d'entreprendre en Algérie

Les contraintes décourageantes d'entreprendre	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Accès au financement	38	24,84	78	35,78
Concurrence forte	30	19,61	28	12,85
Lourdeurs administratives	42	27,45	57	26,15
Normes sociales	19	12,42	20	9,17
Concurrences déloyales	19	12,42	24	11,01
Autres	05	3,27	11	5,05
Total	153	100	218	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

« *Gagner de l'argent* », avons-nous trouvé plus haut (tableau 54), constitue la motivation majeure des candidats à créer leur entreprise. Il n'y a donc rien d'étonnant qu'on retrouve ici cette même question sous forme d'appréhension quant à l'« *accès au financement* » (24, 84 % à Toudja, 35, 78 % à Akbou). Capitalisation et recapitalisation sont au centre de nombreux holdings bancaires ou industriels à travers le monde. Il est naturel qu'on juge ses ressources personnelles et même celles fournies par l'État comme insuffisantes. Accéder au financement reste soumis à des conditions d'ordre quantitatif, chronologique, de modalité et autres paramètres imprévisibles ; elles s'inscrivent toutes dans la rubrique des contraintes décourageantes. Viennent ensuite les lourdeurs dysfonctionnelles administratives (27,45 % à Toudja ; 26,15 % à Akbou). Pour ajouter à la complexité des procédures, la concurrence (forte ou déloyale), la norme sociale ainsi que la persistance du secteur informel se joignent à la batterie d'aléas de découragement.

➤ Cas de création d'entreprises où les moyens de financement principaux seront :

Tableau 59 : Moyens de financement pour la création d'entreprises

Moyens de financement	Toudja		Akbou	
	Effectif	%	Effectif	%
Épargne familiale	61	49,59	72	37,11
Prêt commercial	11	8,94	17	8,76
Prêt d'ami	08	6,50	12	6,19
Aide de l'État	30	24,39	91	46,91
Autres	06	4,87	02	1,03
Pas de réponse	07	6,69	00	00
Total	123	100	194	100

Source : Enquête de terrain personnelle à Toudja et Akbou 2015

Le tableau ci-dessus insiste sur le poids important de l'épargne familiale, un taux conséquent d'avis comptent sur elle (49,59 % à Toudja ; 37,11 % à Akbou). Cette situation nous donne à lire l'existence de bonnes conditions (rassurantes) de stabilité de situation de vie personnelle et professionnelle des pères des stagiaires (*Cf.* aussi tableau n° 37) qui maintient l'accès au financement aux meilleures conditions imaginables, exemptées de toutes conditions, de quasi dons. Les aides de l'État, disponibles, restent liées à des difficultés, d'où l'intérêt relatif qu'elles suscitent (24,39% à Toudja ; 46,91% à Akbou).

Conclusion

Comment débouche-t-on sur l'initiative de création d'entreprise plutôt que sur celle d'occupation d'emploi ? On l'aura vu tout au long de ce chapitre, recoupant majoritairement les avis recueillis par voie de questionnaires remplis par des stagiaires, que l'intention d'entreprendre domine les volontés quoiqu'elle reste souvent timide, préférant s'exprimer sous forme d'un protectionnisme réduit à l'échelle familiale, ou se traduire par la reprise d'une exploitation d'une activité existante léguée par le père ou encore concrétiser en affaire nouvelle lancée grâce à des fonds financiers et biens matériels familiaux. Que les structures étatiques interviennent et favorisent grandement l'entrepreneuriat privé et jeune, on ne lit en fait que la supplantation de l'initiative familiale. Paramètre particulièrement positif en ceci que chacun peut trouver en l'État l'aide et le conseil qui ne lui sont pas toujours offerts au sein de sa famille.

Conclusion générale

Notre présente tâche de recherche avait pour objectif d'évaluer l'intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation professionnelle, en l'occurrence ceux d'Akbou et de Toudja. L'investigation, menée au moyen d'un questionnaire auprès de 251 stagiaires des deux CFPA, nous a permis d'apporter des éléments de réponse à la question de départ, confirmant ainsi une de nos hypothèses, à savoir que la formation professionnelle « *contribue à l'action d'entreprendre* ».

En premier chapitre, un éclairage a été jeté sur les différents concepts de la formation professionnelle, son appareil d'évolution ainsi que ses typologies et caractéristiques. Après cette étape, il nous a été possible, dans le deuxième chapitre, de présenter l'entrepreneuriat et ses concepts ; l'entrepreneur en tant qu'acteur principal dans l'acte entrepreneurial ; ses typologies selon différents auteurs, ses caractéristiques spécifiques ; l'intention entrepreneuriale, élément précurseur de l'acte entrepreneurial selon ses différents modèles. À l'état des lieux du secteur de la formation professionnelle au niveau de la wilaya de Bejaia, contenu du troisième chapitre, succède, en quatrième chapitre, la présentation des deux communes, Akbou et Toudja, leurs CFPA où s'est déroulée notre enquête puis les détails majeurs de celle-ci. En cinquième chapitre, reprenant essentiellement les tableaux des données recueillies, il s'y agit de la conduite de leur analyse et des interprétations qu'elles suggèrent.

À l'issue de l'analyse des données collectées, la remarque incontournable qui en ressort est que la formation dispensée par les CFPA s'insère dans la mission du développement économique et social dans le cadre national. Par le caractère méthodique de la formation qu'elle assure aux jeunes, validée par un diplôme délivré à l'issue de leur passage, la formation professionnelle est un incontestable outil d'insertion dans le tissu économique et social.

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

La formation professionnelle, pourrait-on dire, figure parmi les facteurs de création d'entreprise, sans pour autant être suffisante. Il reste vital de l'appuyer par différents autres facteurs, tel le fait de l'implanter dans un environnement stable et propice à son objectif, l'adosser également à une certaine aisance financière. Les stagiaires comptent dans une certaine mesure sur les aides fournies par les autorités publiques ; substantielles, étudiées et durables, elles agissent positivement en libérant une appréciable marge de manœuvre pour les jeunes promoteurs à mieux conduire leur projet. Outre qu'il se rencontre une frange d'enquêtés qui ne s'aventure guère sur le terrain de la création d'entreprise, il se trouve aussi des candidats à la création entrepreneuriale mais résolus à éviter le recours au financement public, redoutant d'abord l'endettement consécutif aux engagements contractés, ensuite l'étroitesse d'initiative qu'ils impliquent. Se financer sur l'épargne familiale se présente, à leurs yeux, en voie royale dans la démarche entrepreneuriale. Cet ensemble de facteurs signe l'infirmité de la seconde hypothèse de notre problématique, « *l'insuffisance de la formation professionnelle comme facteur de création d'entreprise* ».

Bibliographie

Ouvrages

- ✓ Fayolle Allain, *Introduction à l'entrepreneuriat*, Ed. Dunod, Paris, 2005.
- ✓ Fayolle Allain, *Entrepreneuriat : apprendre à entreprendre*, Ed. Dunod, Paris, 2004.
- ✓ HERNANDEZÉmile-Michel, *Processus entrepreneurial*, Ed. L'Harmattan, Paris, 1997.
- ✓ VERNIERES Michel., *Ajustement, Education, Emploi*, Ed. Economica, Paris, 1995.
- ✓ PIRIOU Jean Paul et CLERC Denis., *Lexique des sciences économiques et sociales*, Ed, La Découverte, 8^eédition, Paris, 2007.
- ✓ RAMANI, *Gestion des ressources humaines, la formation, Direction des ressources humaines, Direction générale de la sûreté nationale*, Avril 2003.
- ✓ Boutillier, S., Uzunidis, D., *La Légende de l'entrepreneur. Le capital social, ou comment vient l'esprit d'entreprise*, Editions La Découverte et Syros, Paris, 1999.

Dictionnaires

- ✓ BOISLANDELLE Henri-Mahé de.,*Dictionnaire de gestion*, édition : Economica, Paris, 1998.
- ✓ CHAMPY Philippe et ETEVE Christiane., *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Éditions Nathan, 2^eéd, Paris, 1998.

Revues

- ✓ GASSEY., « *Entrepreneur moderne : attributs et fonctions* », Revue Internationale de Gestion, Vol 7, N°4, 1983.
- ✓ GILLET Anne, « *Les Entrepreneur algériens créateurs des petites et moyennes entreprises : un groupe hétérogène* »,in MADAOUI Mohamed, *Entreprise, entrepreneur et gouvernance des PME-PMI : approche franco-algérienne*,Paris,2003.

Thèses et mémoires

- ✓ NOURAYA. A., *L'Intention de l'entrepreneuriat féminin : cas des étudiantes de fin de cycle de l'université de Bejaïa*,Mémoire de Master II en Économie appliquée et ingénieriefinancière,2014.
- ✓ Dalila.B, Amira.B., *Entreprenariat et création d'entreprise dans le cadre du dispositif ANSEJ de Tizi-Ouzou*, Mémoire de fin d'études en Management université de T.O, 2010.

- ✓ MICHAËL K., *La Fonction formation dans les entreprises en Côte-d'Ivoire : état des lieux et recommandations*, Mémoire de fin de cycle en Économie du travail et des ressources humaines, Université d'Abidjan-Cocody, 2001.
- ✓ AMROUN Tarik., *Impact de la formation professionnelle sur la création des entreprises artisanales*. Mémoire de Master II en Management économique des territoires et entrepreneuriat, université de Bejaïa, 2013.
- ✓ HADJEB S. et HALDAD F., *Présentation de la formation professionnelle dans la wilaya de Tizi-Ouzou*. Mémoire de fin d'étude, Licence de Gestion option finance, Université de T-O, 2008.
- ✓ NAILI F., *Formation professionnelle et exigences du marché du travail*. Mémoire de fin de cycle en Sociologie du travail et des ressources humaines, Université de Bejaïa, 2012.
- ✓ BOURGUIBA Malek, *De L'intention entrepreneuriale : approche comparative auprès des TPE françaises et tunisiennes*, Thèse de doctorat (en ligne), Institut d'administration des entreprises, Paris, 2007.
- ✓ TOUNES Azzedine, *L'Intention entrepreneuriale*, Thèse de doctorat ès Sciences de Gestion, Université de Rouen, 2003.
- ✓ MOULOUNGUIMoussa., *Processus de transformation des intentions en action entrepreneuriale*, Thèse en ligne, Université Deglistudidi Verona, 2012.
- ✓ LINASalah., *L'Intention entrepreneuriale des étudiantes : cas du Liban*, Thèse en ligne, Université Nancy2, 2011.

Liste des tableaux

Liste des tableaux

Tableau 01 : Définitions de la notion de l'entrepreneur selon les écoles de pensée

Tableau 02 : Répartition de la population par groupe d'âge au 31/12/2013

Tableau 03 : Répartition des CFPA par commune

Tableau 04 : Répartition des effectifs de formation professionnelle en mode résidentiel.

Tableau 05 : Répartition des effectifs de la formation professionnelle en mode apprentissage.

Tableau 06 : Répartition des effectifs de la formation Professionnelle en cours du soir.

Tableau 07 : Représentation de la situation des INSFP

Tableau 08 : Spécialités nouvelles ou réintroduites par branche professionnelle.

Tableau 09 : Statistiques démographiques estimées à la fin 2010

Tableau 10 : Répartition de la population selon les dispersions géographiques au 31/12/2013.

Tableau 11 : Répartition de la population de Toudja selon le sexe

Tableau 12 : Répartition de la population de commune par groupes d'âge au 31/12/2013.

Tableau 13 : Évolution de la population résident de la commune de Toudja.

Tableau 14 : Densité de la population au 2013.

Tableau 15 : Répartition de taux de la déperdition scolaire pour Toudja

Tableau 16 : Répartition géographiques de la population au 31/12/2013

Tableau 17 : Répartition de la population d'Akbou selon le sexe.

Tableau 18 : Répartition de la population de commune par groupes d'âge au 31/12/2013.

Tableau 19 : Évolution de la population résidente de la commune d'Akbou.

Tableau 20 : Densité de la population au 2013.

Tableau 21 : Répartition de taux de déperdition scolaire

Tableau 22 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe en sessions 2015

Tableau 23 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation sessions 2015

Tableau 24 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode résidentiel.

Tableau 25 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode apprentissage

Tableau 26 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode cour du soir

Tableau 27 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode femme au foyer

Tableau 28 : Répartition des stagiaires sortants selon le sexe sessions 2015

Tableau 29 : Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation sessions 2015

Tableau 30 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode résidentielle

Tableau 31 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode apprentissage

Tableau 32 : Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités en mode cour du soir

Tableau 33 : Répartition de la population mère de notre échantillon

Tableau 34 : Répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge

Tableau 35 : Répartition des stagiaires de la formation professionnelle selon le sexe

Tableau 36 : Répartition selon le lieu de résidence

Tableau 37 : Répartition selon le métier de père

Tableau 38 : Répartition selon le choix de l'établissement

Tableau 39 : Répartition selon le niveau d'instruction

Tableau 40 : Répartition selon le type de formation reçue

Tableau 41 : Répartition selon la spécialité de formation à Toudja et Akbou

Tableau 42 : Répartition selon le choix de spécialité

Tableau 43 : Répartitions selon la qualité de formation

Tableau 44 : Répartitions selon le suivi de stage pratique

Tableau 45 : Formation effectuée et création d'entreprise

Tableau 46 : Formation et accès à l'emploi

Tableau 47 : Formation et amélioration des connaissances

Tableau 48 : Connaissances acquises et leur suffisance à créer une entreprise

Tableau 49 : Motivation de la formation

Tableau 50 : Perspective dans la vie professionnelle

Tableau 51 : Secteur d'activité et l'intention d'entreprendre

Tableau 52 : Secteur d'activité et formation suivie

Tableau 53 : Répartition selon l'intention dans le milieu de création de l'entreprise

Tableau 54 : Motivations pour créer une entreprise

Tableau 55 : Chances de concrétiser son choix

Tableau 56 : L'échec de certaines entreprises vous décourage-t-elle de créer une entreprise

Tableau 57 : Collecte d'informations et conditions de création d'entreprise

Tableau 58 : Contraintes d'entreprendre en Algérie

Tableau 59 : Moyens de financement pour la création d'entreprises

Liste des figures

Liste des figures

Figure 1 : Formation de l'événement entrepreneuriale

Figure 2 : Théorie de comportement d'Ajzen

Figure 3 : Modèle de Shapéro revisité par krueger (1993)

Figure 4 : Modèle de la formation d'organisation

Figure 5 : Modèle psycho-économique des déterminants de l'intention entrepreneuriale

Figure 6 : Répartition de la population par groupe d'âge

Figure 7 : Répartition de capacité d'accueil des CFPA on fonction d'années

Figure 8 : Répartition des effectifs de formation professionnelle en mode résidentiel

Figure 9 : Répartition des effectifs de formation professionnelle en mode d'apprentissage

Figure 10 : Répartition des effectifs de la formation Professionnelle en cours du soir

RapportGratuit.com

Annexes

UNIVERSITE ABDERRAHMENE MIRA, BEJAIA

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

MASTER II, option : Management économique des territoires et entrepreneuriat

Questionnaire de recherche sur le thème :

Intention entrepreneuriale chez les stagiaires de la formation
professionnelle à Akbou et Toudja

Cette enquête est réalisée dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin d'étude pour l'obtention du diplôme master dans la spécialité *Management économique de territoire et entrepreneuriat*. Ce travail vise à mesurer l'intention entrepreneuriale des stagiaires de la formation professionnelle des deux communes, Akbou et Toudja.

Nous vous remercions d'avance pour votre précieuse contribution.

Mai 2015

1) Quel âge avez-vous ?.....ans

2) Sexe :

- Masculin ☐

- Féminin ☐

3) Lieu de résidence :

Commune :

4) Niveau d'instruction :

- (-) 4 AM ☐

- 4 AM et plus ☐

5) Quel est le métier de votre père ?

.....

6) Pourquoi avez-vous choisi le CFPA après avoir rompu votre scolarité ?

.....

.....

7) Vous êtes dans quel CFPA ?.....

.....

8) Quel type de formation suivez-vous ?

.....

9) Quel est la spécialité de votre formation ?

.....

10) Avez- vous avez choisi votre spécialité ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, pourquoi.....

11) Pourquoi avez-vous choisi cet établissement ?

.....

12) Comment voyez-vous la qualité de formation que vous suivez ?

- Suffisante ☐

- Moyen ☐

- Insuffisante ☐

13) Est-ce que vous avez suivi un stage pratique pendant la formation ?

- Oui ☐

- Non ☐

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES



Si oui comment vous avez trouvé le lieu de stage

.....

14) Pensez-vous que la formation effectuée au CFPA sera suffisante pour créer une entreprise ?

- Oui ☐ - Non ☐

Justifiez votre réponse

.....

15) Est-ce que votre formation professionnelle vous facilitera l'accès à l'emploi?

- Oui ☐ - Non ☐

Justifiez votre réponse

.....

.....

16) Est-ce que la formation reçue au CFPA vous a permis d'améliorer vos connaissances ?

- Oui ☐ - Non ☐

17) Pensez-vous que les connaissances acquises dans le CFPA vous seront suffisantes pour créer une entreprise ?

- Oui ☐ - Non ☐

18) Avez-vous suivi cette formation pour :

- | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| - créer une entreprise | ☐ | - développer votre compétence | ☐ |
| - travailler dans une entreprise | ☐ | - reprendre une entreprise familiale | ☐ |
| - autres..... | | | |

19) Que préférez-vous être dans la vie professionnelle ?

- Salarié ☐ - Entrepreneur ☐

20) Dans quel secteur d'activité avez-vous l'intention d'entreprendre ?

- | | | | | | |
|-------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| - Industrie | ☐ | - Services | ☐ | - Agriculture | ☐ |
| - Artisanat | ☐ | - Autre | | | |

21) Le choix du secteur d'activité a-t-il une relation avec votre formation ?

- Oui ☐ - Non ☐ - pas forcément ☐

22) Où avez-vous l'intention de créer votre entreprise ?

- Dans la wilaya ☐ - Hors wilaya ☐

23) Quelles sont vos principales motivations pour créer une entreprise ?

- Être autonome ☐
- Gagner plus d'argent ☐
- Concrétiser une idée innovante ☐
- Autres.....

24) Comment mesurez-vous les chances de concrétiser votre choix ?

- Certain de l'échec ☐ - Incertain quant au succès ou à l'échec ☐
- Certain de réussir ☐

25) L'échec de certaines entreprises (faillite), vous décourage-t-elle d'entreprendre ?

- Oui ☐ - Non ☐

26) Vous êtes-vous mis à collecter les informations sur les conditions de créer une entreprise ?

- Oui ☐ - Non ☐

27) Quelles sont les contraintes que vous jugez décourageantes pour entreprendre en Algérie ?

- accès au financement bancaire ☐
- concurrence forte ☐
- normes sociales ☐
- lourdeurs administratives ☐
- concurrence déloyale ☐
- autres

28) En cas de création d'entreprise, vos moyens de financement principaux seront ?

- épargne personnelle ☐ - épargne familiale ☐
- prêt commercial ☐ - aide de l'État ☐
- prêt d'ami ☐
- Autres.....

29) Quelles sont vos perspectives d'avenir ?

.....

.....

.....

Table des matières

Introduction générale..... 1

Chapitre I : Formation professionnelle en Algérie

Section 1 : Formation professionnelle, objectifs, enjeux 4

1.1. Généralités sur les concepts..... 4

1.1.1. Formation..... 4

1.1.2. Formation professionnelle 4

1.1.3. Formation professionnelle continue..... 4

1.1.4. Besoin de formation 5

1.1.5. Chômage 5

1.1.6. Emploi..... 6

1.1.7. Insertion professionnelle..... 6

1.2. Évolution de l'appareil de formation en Algérie 8

1.3. Objectifs et enjeux de la formation professionnelle 9

A. Objectifs..... 9

B. Enjeux 9

1.4. Différents types de formation professionnelle 10

1.4.1. Formation résidentielle 10

1.4.2. Formation par apprentissage 10

1.4.3. Formation en cours du soir..... 11

1.4.4. Formation à distance 11

Section 2 : Relation entre formation et emploi 12

2.1. L'état de la question aujourd'hui 12

2.2. Nécessité de mettre en place un dispositif efficace et avantageux de suivi et d'animation du marché du travail et de la relation formation/emploi 13

2.3. Dispositifs de création d'emploi en Algérie..... 13

2.4. Objectifs de l'insertion professionnelle 14

2.5. Rôle de la formation dans la lutte contre le chômage..... 15

Section 3 : Les deux structures(public/privé)de la formation professionnelle en Algérie.15

3.1. Secteur public de la formation professionnelle 15

3.2. Secteur privé de la formation professionnelle et partenariats étrangers..... 16

Chapitre II : Intention entrepreneuriale

Section 1 : Cadre théorique et conceptuel.....18

1.1. Entrepreneuriat	18
1.1.1. Genèse de l'entrepreneuriat	18
1.1.2. Définition de l'entrepreneuriat	19
1.1.3. Création d'entreprise	20
1.1.4. Différentes situations entrepreneuriales.....	20
A. Création d'entreprise et renouvellement de parc.....	20
B. Reprise d'entreprise.....	21
C. Réactivation d'entreprise.....	22
D. L'entrepreneuriat	22
1.2. Entrepreneur	22
1.2.1. Origine du concept	22
1.2.2. Concept d'entrepreneur	23
1.2.3. Esprit d'entreprise.....	24
1.2.4. Caractéristiques de l'entrepreneur.....	24
1.2.5. Typologie de l'entrepreneur.....	26
A. Typologie de Norman Smith.....	26
B. Typologie de Knight.....	26
C. Typologie de Lanfer.....	27

Section 2 : Entrepreneuriat en Algérie 28

2.1. Historique de l'entrepreneuriat en Algérie.....	28
2.1.1. L'entrepreneur de l'Algérie indépendante.....	28
2.1.1.1. Décennies 1960-1970 : la création d'entreprise ou l'État entrepreneur	28
2.1.1.2. Décennies 1980-1990 : désengagement de l'État et essor des entreprises privées. ...	28
2.1.2. L'entrepreneur de l'Algérie en transition vers l'économie de marché	29
2.2. L'entrepreneur en Algérie.....	29
2.3. Typologie et caractéristique de l'entrepreneur en Algérie	30

Section 3 : Intention entrepreneuriale 31

3.1. Définition de l'intention	31
3.2. Modélisation de l'intention entrepreneuriale.....	32
3.2.1. Modèle de la formation de l'événement entrepreneurial de Shapero et L.Sokol ..	32
3.2.2. Théorie de comportement planifié d'Ajzen (1991).....	33
3.2.3. Synthèse des modèles de l'intention de Kruger et Carsrud (1993).....	35

3.2.4. La formation de l'organisation	36
3.2.5. La formation de l'intention entrepreneuriale	37
3.3. Facteurs influençant l'intention entrepreneuriale.....	38
3.3.1. Les facteurs socioculturels.....	38
3.3.2. Les facteurs d'expérience scolaires et extrascolaires.....	39

Chapitre III : Secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia

Section 1 : État des lieux de la wilaya de Bejaia41

1.1. Situation démographique.....	41
1.2. Situation économique.....	43
1.2.1. Présentation des richesses naturelles	43
1.2.2. Principales infrastructures économiques.....	44
1.3. La formation professionnelle dans la wilaya	45
1.3.1. Établissement relevant du secteur de la formation professionnelle.....	45
A. Répartition des CFPA par commune	46
B. Répartition des effectifs selon le mode de formation professionnelle	47
C. Situation des INSFP	51

Section 2 : Nomenclature des spécialités de la formation professionnelle..... 52

2.1. Définition et objectifs de la nomenclature	52
2.2. Démarche d'enrichissement de la nomenclature des spécialités	53
2.3. Branches et spécialité de la formation professionnelle	54
2.4. Activités liées aux effectifs et formation	56
2.4.1. Les formations diplômantes	56
A. Formation diplomates	56
B. Formation qualifiante	56
C. Formation de femme au foyer	57
2.4.2. Effectif incorporé (nouveaux)	57

Chapitre IV : Aperçus sur les deux communes Akbou et Toudja

Section 1 : Présentation des deux communes 58

1.1. Présentation de la commune de Toudja	58
1.1.1. Situation géographique	58
1.1.2. Situation démographique	58
1.1.3. Éducation	61

1.1.4. Infrastructures et situation économiques	61
A. Infrastructure	61
B. Situation économique.....	62
1.2. Présentation de la commune d'Akbou	63
1.2.1. Situation géographique	63
1.2.2. Situation démographique	63
1.2.3. Éducation	65
1.2.4. Infrastructure et situation économiques	66
A. Infrastructure	66
B. Situation économique	66
Section 2 : présentation des deux CFPA (Akbou et Toudja).....	67
2.1. Présentation du CFPA de Toudja.....	67
2.1.1. Infrastructures pédagogiques	68
2.1.2. Personnels enseignants.....	68
2.1.3. Niveau de qualification des formations sanctionnées par diplôme	69
2.1.4. Missions du CFPA.....	69
A. Formation résidentielle	69
B. Formation apprentissage	69
C. Formation qualifiante.....	69
2.2. Présentation de CFPA d'Akbou.....	70
2.2.1. Infrastructures pédagogiques	70
2.2.2. Personnel enseignant	71
2.2.3. Niveau de qualification des formations sanctionnées par diplôme	71
2.2.4. Missions du CFPA.....	71
A. Formation résidentielle	72
B. Formation apprentissage	72
C. Formation qualifiante.....	72
D. Mode conventionné	72
Section 3 : Analyses des statistiques de CFPA d'Akbou et Toudja	72
3.1. CFPA de Toudja	72
3.1.1. Répartition selon le sexe	72
3.1.2. Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation	73
3.1.3. Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités session 2015.....	73
3.2. CFPA d'Akbou.....	75

3.2.1. Répartition selon le sexe	75
3.2.2. Répartition des stagiaires sortants selon le type de formation	75
3.2.3. Répartition des stagiaires sortants selon les spécialités, session 2015.....	76

Chapitres V : Enquête de terrain et interprétation des résultats

Section 1 : Méthodologie d'enquête sur l'intention entrepreneuriale.....79

1.1. Méthodologie	79
1.2. Échantillonnage	79
1.3. Objectif	80
1.4. Enquête par questionnaire	80
1.5. Déroulement de l'enquête	80

Section 2 : Analyse et interprétation des résultats 81

2.1. Environnement de stagiaires	81
2.2. Qualité de la formation professionnelle	84
2.3. Intention entrepreneuriale	89

Conclusion générale..... 97

Bibliographie

Liste des tableaux

Liste des figures

Annexes

Résumé

L'*intention entrepreneuriale* se retrouve en de nombreux domaines, également à divers niveaux de l'enseignement. Le secteur de la formation professionnelle (CFPA, INSP) sur lesquels avait porté notre présente étude, est particulièrement concerné. Tant d'autres organismes et institutions publiques aussi bien que privés, nationaux ou étrangers, y exercent leur action. Agences nationales pour l'emploi (ANEM, ANSEJ, etc.), structures législatives, organismes bancaires et financiers, institutions d'enseignement (académique ou professionnel), interagissent de concert avec des acteurs occasionnels. Des origines de l'intention entrepreneuriale à ses développements sur le terrain d'application, c'est ce que nous avons essayé de clarifier dans notre présent travail.

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

Abstract

The entrepreneurial intention is found in many areas , also in -calf or various teaching. The area of vocational training (CFPA , INSP) on what was the subject of our present study is particularly concerned. So many other public bodies and institutions as well as private , domestic or foreign , will exert their action . National Employment Agencies (ANEM , ANSEJ , etc.) , legal structures , financial and banking organizations , educational institutions (academic or professional) , interact -sent together with casual players . The origins of the entrepreneurial intention to its developments in the field of application, this is what we have tried to clarify in our present work.

Keywords: entrepreneur, entrepreneurship, entrepreneurial intention , vocational training and professional integration.