

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT

ENSM. Pôle Universitaire de KOLÉA



MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

Master en Management des Organisations

L'impact de la formation entrepreneuriale

sur la motivation des porteurs de projets

Cas: Caisse Nationale d'Assurance Chômage - CNAC

Agence de la Wilaya de Tipaza.

Élaboré par:

M. HAOUCH Ali

Encadré par:

Docteur BELALI Mounir

Année universitaire 2019/2020

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT

ENSM. Pôle Universitaire de KOLÉA



MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

Master en Management des Organisations

L'impact de la formation entrepreneuriale

sur la motivation des porteurs de projets

Cas: Caisse Nationale d'Assurance Chômage - CNAC

Agence de la Wilaya de Tipaza.

Élaboré par:

M. HAOUCH Ali

Encadré par:

Docteur BELALI Mounir

Année universitaire 2019/2020

Abstract :

Major role that entrepreneurship plays today in economic and social development around the world calls us to pay more attention to the human resource which remains one of the main actors necessary for the promotion of entrepreneurship , and this can only be achieved through effective support for project leaders so that they are highly motivated to create successful and sustainable businesses.

In this context, we studied the role of entrepreneurial education in the motivation of project leaders registered with the CNAC agency of the wilaya of Tipaza, by analyzing the motivational effect of the entrepreneurial education that is provided to them through its dimensions linked to the increase in the level of satisfaction, the development of their skills and the improvement of their entrepreneurial spirit.

Key words: entrepreneurial education, satisfaction, motivation, entrepreneurial spirit.

Résumé:

Le rôle majeur que joue l'entreprenariat aujourd'hui dans le développement économique et social à travers le monde entier nous appelle à accorder plus d'attention à la ressource humaine qui demeure l'un des principaux acteurs nécessaires pour la promotion de l'entreprenariat, et cela ne peut être réalisé qu'à travers un accompagnement efficace des porteurs de projets de façon à ce qu'ils soient fortement motivés à créer des entreprises performantes et durables.

Dans ce contexte, nous avons étudié le rôle de la formation entrepreneuriale dans la motivation des porteurs de projets inscrits auprès de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza, en analysant l'effet motivationnel de la formation entrepreneuriale qui leur est dispensée à travers ses dimensions liées à l'augmentation du niveau de satisfaction, au développement de leurs compétences et à l'amélioration de leur esprit d'entrepreneurial.

Mots clés: formation entrepreneuriale, satisfaction, motivation, esprit entrepreneurial.

ملخص:

إن الدور الكبير الذي تلعبه المقاولاتية اليوم في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في العالم بأسره، يدعونا للاهتمام أكثر بالموارد البشري باعتبارها أحد العوامل الأساسية لترقية المقاولاتية، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال مرافقة نوعية لحاملي المشاريع بشكل يضمن تحفيزهم القوي لخلق مؤسسات ناجحة و دائمة.

في هذا الإطار قمنا بدراسة دور التعليم المقاولاتي في تحفيز حملة المشاريع المسجلين لدى وكالة تبيازة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وذلك بتحليل الأثر التحفيزي للتعليم المقاولاتي المقدم إليهم عبر أبعاده المرتبطة بالرفع من مستوى رضاهم ، تطوير مهاراتهم و كذا تحسين روح المقاولاتية لديهم.

الكلمات المفتاحية: التعليم المقاولاتي، الرضا، التحفيز، روح المقاولاتية.

Remerciements

Nous remercions *ALLAH* qui nous aide et nous donne la patience et la volonté pour atteindre nos objectifs.

Aussi, ce mémoire n'aurait pas été possible sans l'intervention consciente d'un grand nombre de personnes, dont nous souhaitons ici les en remercier.

Ces remerciements vont au corps professoral et administratif de l'École Nationale Supérieure de Management pour les efforts fournis et la richesse de leurs enseignements, pour assurer aux étudiants une formation actualisée de qualité.

Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance et gratitude à notre encadreur *Docteur BELALI Mounir*, pour toutes ses orientations et ses précieux conseils, et pour son accompagnement durant l'élaboration de ce travail.

Nous tenons à remercier également, l'ensemble du personnel de Caisse Nationale d'Assurance Chômage - Agence de la Wilaya de Tipaza, plus particulièrement notre tuteur au sein de cette honorable institution, *Monsieur ASSOUS Khalil*, pour son engagement et sa collaboration.

Aussi, nous exprimons notre reconnaissance à *Monsieur BOUGUERRA Ahmed*, Animateur Formateur au sein de la CNAC-Tipaza, pour son accompagnement et sa disponibilité tout au long de notre stage pratique.

Nos vifs remerciements vont également aux membres du jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre recherche en acceptant d'examiner notre travail et de l'enrichir par leurs observations et recommandations.

Enfin, nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'aboutissement de ce travail.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	I
REMERCIEMENTS	II
TABLE DES MATIÈRES	III
LISTE DES TABLEAUX	VIII
LISTE DES FIGURES	X
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	XII
INTRODUCTION.....	01
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE	04
1. Objectifs et question de recherche.....	05
1.1 Contexte et objectifs de la recherche.....	05
1.1.1. Le contexte de l'étude.....	05
1.1.2. Les objectifs de l'étude.....	06
1.2. Question de recherche et hypothèses.....	07
1.2.1. La question de recherche	07
1.2.2. Les hypothèses de la recherche	08
2. Terrain et intérêts de la recherche	08
2.1. Le terrain de recherche	08
2.2. L'intérêt et la pertinence de la recherche	09
CHAPITRE II : CADRE THÉORIQUE	11
1. Revue de littérature	12
1.1. La formation entrepreneuriale et le développement des compétences	12

1.2. La formation professionnelle levier de motivation.....	13
1.3. La formation, l'insertion professionnelle et le développement de l'esprit entrepreneurial	13
2. Cadre conceptuel	14
2.1. Les concepts clés liés à la formation entrepreneuriale	14
2.1.1. Définition de la formation entrepreneuriale	14
2.1.2. La politique de la formation	15
2.1.3. Le processus de la formation	16
a. Identifier et analyser les besoins en formation	17
b. Concevoir le plan de formation	19
c. Mise en œuvre de la formation	22
d. Evaluer la formation	22
2.1.4. La formation et le développement des compétences	25
2.1.5. Entrepreneuriat et développement de l'esprit entrepreneurial	26
a. Notions sur l'entrepreneuriat.....	26
b. Formation et esprit entrepreneurial.....	28
2.2. Les concepts clés liés à la motivation	29
2.2.1. Définition de la motivation.....	29
2.2.2. Psychologie expérimentale et motivation	30
2.2.3. La motivation et le courant des "relations humaines".....	30
a. Mayo et l'expérience d'Hawthorne.....	30
b. Argyris et le "conflit de base"	31

c. Motivation et théories sur la satisfaction des besoins	31
c.1. La théorie des besoins hiérarchisés de Maslow	31
c.2. La théorie des deux facteurs d'Herzberg	32
d. Motivation et leadership (les théories X et Y de McGregor)	34
e. Likert et le "système 4"	34
2.2.4. La théorie de la fixation d'objectifs (Locke & Latham)	35
2.2.5. Les théories d'instrumentalité	36
a. La théorie de l'équité	36
b. La théorie des attentes.....	37
2.2.6. La théorie décisionnelle de March et Simon: (Rétribution/contribution)....	37
CHAPITRE III : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	39
1. Méthodologie de recherche.....	40
1.1. Approche méthodologique	40
1.2. Les outils de collecte de données	41
1.2.1. L'observation et l'analyse documentaire	41
1.2.2. Le questionnaire.....	42
a. Présentation du questionnaire	42
b. Objectifs du questionnaire.....	42
c. Architecture du questionnaire.....	42
d. Test du questionnaire	43
1.3. Outils d'analyse des données	43
1.4. Échantillonnage	43
1.5. Déroulement de l'enquête.....	44

2. Contexte organisationnel.....	45
2.1. Présentation de la CNAC	45
2.1.1. Création et évolution de la CNAC.....	45
2.1.2. Organisation et découpage de la CNAC	46
2.1.3. Les missions de la CNAC	47
a- Assurance chômage	48
b- Le dispositif de soutien à la création et à l'extension d'activités par les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 55 ans	49
c- Mesures d'encouragement d'aide à l'emploi.....	53
2.2. Présentation de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza	53
2.3. Constats sur la formation entrepreneuriale au sein de l'agence CNAC de Tipaza	56
CHAPITRE IV : RÉSULTATS ET DISCUSSION	59
1. Présentation des résultats.....	60
1.1. Description de l'échantillon.....	60
1.1.1. Description de l'échantillon selon genre	60
1.1.2. Description de l'échantillon selon les tranches d'âge	61
1.1.3. Description de l'échantillon selon la situation familiale	63
1.1.4. Description de l'échantillon selon le niveau d'instruction.....	64
1.1.5. Description de l'échantillon selon la formation entrepreneuriale déjà effectuée.....	66
1.1.6. Description de l'échantillon selon le type de formation déjà effectuée	67

1.1.7. Description de l'échantillon selon le secteur d'activité	70
1.1.8. Description de l'échantillon selon l'expérience professionnelle	71
1.2. Traitement et analyses des données	73
1.2.1. Détermination des bornes et de leurs poids	73
1.2.2. Description des variables et des dimensions de l'étude	73
1.3. Fiabilité et validité de l'étude	76
2. Discussion des résultats	77
2.1. Interprétation des résultats	77
2.2. Validation des hypothèses	80
2.3. Insuffisance et suggestions	83
CONCLUSION.....	86
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	90
ANNEXES	95
ANNEXE A: Le questionnaire	96
ANNEXE B: Évolution des missions de la CNAC	101
ANNEXE C: Mesures d'accompagnement d'aide a l'emploi	105
ANNEXE D: Le programme du séminaire S.I.G.E.....	107
ANNEXE E : Formulaire d'évaluation du séminaire S.I.G.E.....	109
ANNEXE F : Résultats statistiques.....	112

Liste des tableaux

Tableau 1: Rattachement des Agences de wilaya CNAC aux Agences Régionales	46
Tableau 2: Le montage financier d'un projet dans le cadre du dispositif CNAC.....	50
Tableau 3: PNR supplémentaires accordés par la CNAC	50
Tableau 4: Modalités de remboursement des crédits et PNR accordés par la CNAC.....	50
Tableau 5: Bilan d'activité de l'agence CNAC de Tipaza - Exercice 2019	56
Tableau 6: Sessions de formation S.I.G..E durant l'exercice 2019	58
Tableau 7: Répartition des promoteurs S.I.G.E formés en 2019 par secteurs d'activité	58
Tableau 8: La répartition de l'échantillon par genre	60
Tableau 9: La répartition de l'échantillon selon les tranches d'âge	61
Tableau 10: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ genre"	62
Tableau 11: La répartition de l'échantillon selon la situation familiale	63
Tableau 12: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ situation familiale"	63
Tableau 13: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	64
Tableau 14: La répartition de l'échantillon selon le croisement "genre/ niveau d'instruction	65
Tableau 15 La répartition de l'échantillon selon formation entrepreneuriale déjà effectuée	66
Tableau 16 La répartition de l'échantillon selon le croisement "formation entrepreneuriale déjà effectuée/genre.....	67
Tableau 17: La répartition de l'échantillon selon le type de la formation entrepreneuriale déjà effectuée	68
Tableau 18: La répartition de l'échantillon par croisement "promoteurs ayant déjà effectué une formation entrepreneuriale / tranche d'âge"	69
Tableau 19: La répartition de l'échantillon selon le secteur d'activité.....	70
Tableau 20: La répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle	71
Tableau 21 Détermination des bornes et de leurs poids	73

Tableau 22: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension	
"Formation"	73
Tableau 23: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension	
"Satisfaction"	74
Tableau 24: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension	
"Compétences"	74
Tableau 25: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension "Esprit entrepreneurial"	75
Tableau 26: Niveaux d'interdépendance entre le score moyen de chaque dimension et le score moyen total du questionnaire.....	76
Tableau 27: Statistiques de fiabilité Alpha de Cronbach relatives aux dimensions de la recherche	76

Liste des figures

Figure 1: Les facteurs clés pour la construction d'une politique de formation.....	16
Figure 2: Les principales étapes du processus de la formation.	17
Figure 3: Les niveaux d'analyse des besoins en formation.	18
Figure 4: Le modèle originel de Kirkpatrick.	23
Figure 5: Le nouveau modèle de Kirkpatrick.	25
Figure 6: Les besoins hiérarchisés de Maslow.	32
Figure 7: La théorie des deux facteurs d'Herzberg.	33
Figure 8: Comparaison des théories de Maslow et d'Herzberg.	33
Figure 9: Le cercle vicieux de la théorie X et le cercle vertueux de la théorie Y.....	34
Figure 10: Les quatre types de management selon Rensis Likert.	35
Figure 11: Les 05 principes de Locke et Latham.	36
Figure 12: Localisation géographique des Agences Régionales de la CNAC	47
Figure 13: L'organigramme de l'Agence CNAC de la wilaya de Tipaza.	55
Figure 14: La répartition de l'échantillon par genre.	60
Figure 15: La répartition de l'échantillon selon les tranches d'âge.	61
Figure 16: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ genre" ..	62
Figure 17: La répartition de l'échantillon selon la situation familiale	63
Figure 18: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ situation familiale.....	64
Figure 19: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.	65
Figure 20: La répartition de l'échantillon selon le croisement "genre/ niveau d'instruction"	65

Figure 21: La répartition de l'échantillon selon la formation entrepreneuriale déjà effectuée	66
Figure 22: La répartition de l'échantillon selon le croisement "formation entrepreneuriale déjà effectuée/genre"	67
Figure 23: La répartition de l'échantillon selon le type de la formation entrepreneuriale déjà effectuée	68
Figure 24: La répartition de l'échantillon par croisement "promoteurs ayant déjà effectué une formation entrepreneuriale / tranche d'âge"	69
Figure 25: La répartition de l'échantillon selon le secteur d'activité.	70
Figure 26: La répartition de l'échantillon selon un croisement "Genre /secteur d'activité"	71
Figure 27: La répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle	72
Figure 28: La répartition de l'échantillon par croisement "Expérience professionnelle/ tranche d'âge"	72

Liste des abréviations

ANDI: L'Agence Nationale de Développement de l'investissement.

ANGEM: Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit.

ANIREF: L'Agence Nationale d'Intermédiation et de Régulation Foncière.

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

ANVREDET: L'Agence Nationale de Valorisation des Résultats de la Recherche et du Développement Technologique.

BIT: Bureau International du Travail.

CAM: Chambre d'Artisanat et des Métiers.

CATI: Centres d'Appui au Travail Indépendant.

CCI :Chambre de Commerce et d'Industrie.

CE: Comité d'Entreprise.

CGCI: La Caisse de Garantie des Crédits d'Investissement.

CNAC: Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

CNI: Le Conseil National de l'Investissement.

CNRTL: Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales.

CREE: Créer son Entreprise.

DPO: La Direction Par Objectifs.

ENSM: École Nationale Supérieure de Management.

FCMG: Le Fonds de Caution Mutuelle de Garantie.

FFP: Fédération de la Formation Professionnelle.

FGAR: Le Fonds de garantie des Crédits aux PME dénommé (FGAR).

GERME: Gérer Mieux son Entreprise.

JORADP: Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire.

JO: Journal Officiel.

OCDE: Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

OGF: Orientations Générales de la Formation.

OIT: Organisation Internationale du Travail.

PAS: Plan d'Ajustement Structurel.

PEE: Programme d'Éducation à l'Entrepreneuriat.

PSCE: Plan de Soutien à la Croissance Économique.

VAE: Validation des Acquis de l'Expérience.

VAP: Validation des Acquis Professionnels .

INTRODUCTION

Pour faire face aux nouveaux enjeux géostratégiques constatés à l'échelle mondiale, et tenant compte les changements socioéconomiques et politiques en Algérie, le gouvernement se concentre actuellement sur le renforcement des mécanismes relatifs à l'épanouissement du secteur des PME, dont l'amélioration du climat des affaires permettant l'accès à l'entrepreneuriat, demeure l'une des conditions primordiales.

En effet, et pour que l'entrepreneuriat devienne la locomotive de l'économie, l'Algérie doit présenter un nouveau modèle économique dont la priorité sera réservée au développement de l'initiative entrepreneuriale, et ce, à travers l'amélioration de la qualité institutionnelle (ZEMIRLI et HAMMACHE 2018) .

Le plan d'action du gouvernement publié le 16 février 2020, stipule dans son préambule que la réorganisation de l'administration centrale et locale ainsi que l'amélioration de la performance des services publics sont les actions à entamer en priorité par le gouvernement à travers la numérisation, l'intervention rationnelle en moyens et, surtout, la formation et la qualification des ressources humaines, afin d'introduire les standards internationaux dans la gestion et procédures internes dans tous les secteurs, notamment dans tous les domaines de la vie économique.

Aussi, la création d'emplois et la lutte contre le chômage obéiront, désormais, à une approche strictement économique, à travers la stimulation des activités rentables et, plus particulièrement, dans le domaine de la micro entreprise, des incubateurs, des startups et du numérique.

L'Algérie compte acter une réforme financière et impulser le renouveau économique en se fixant des objectifs précis tels que la promotion du cadre de développement de l'entreprise et l'amélioration substantielle du climat des affaires.

À cet effet, une approche économique pour lutter contre le chômage et promouvoir l'emploi est adoptée et sera appliquée sur trois principaux volets, à savoir: l'adéquation des programmes de formation avec les besoins du marché du travail, la promotion de l'emploi et enfin le soutien à l'entrepreneuriat et à la création d'activités.

Dans ce dernier volet, les dispositifs de création d'activités seront renforcés afin de permettre le soutien des promoteurs en difficulté et le renforcement de l'accompagnement des porteurs de projets, à travers un suivi personnalisé.

C'est dans ce contexte que lesdits dispositifs de création d'emplois, doivent travailler davantage à l'effet de contribuer efficacement dans la réalisation du plan d'action établi, et ce, en veillant à ce que les programmes de formation motivent l'esprit entrepreneurial chez leurs promoteurs.

À cet effet, notre étude portera sur l'évaluation de l'impact de la formation entrepreneuriale sur la motivation des porteurs de projets, promoteurs de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage -CNAC.

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE

Dans ce premier chapitre, nous allons commencer par la présentation du contexte et des objectifs de notre recherche, avant d'exposer la problématique et d'avancer les hypothèses y afférentes.

Par la suite nous présentons, l'intérêt et la pertinence et le terrain de notre recherche.

1. Objectifs et question de recherche:

Dans cette section, nous allons présenter le contexte de notre étude et formuler les hypothèses relatives à notre question de recherche.

1.1. Contexte et objectifs de la recherche:

1.1.1. Le contexte de l'étude:

L'entrepreneuriat contribue à la croissance économique et stimule le changement structurel qui conduit au développement socioéconomique ouvert et durable.(ONUDI, 2013) .

Selon les Nations Unies: *«En créant et en développant leurs entreprises, les entrepreneurs transforment l'économie et conduisent à des réalisations d'ordre plus général qui contribuent au programme mondial de développement durable»*.(Nations Unies,2016, p.3).

Selon les recommandations des Nations Unies, les pratiques optimales dans la mise en œuvre des politiques d'entrepreneuriat s'articulent autour des six (06) axes suivants:

- Formuler une stratégie nationale de l'entrepreneuriat.
- Améliorer le cadre réglementaire.
- Améliorer l'accès au financement.
- Faciliter les échanges et l'innovation technologiques.
- Promouvoir la sensibilisation et la mise en réseau.
- Améliorer la formation à la création d'entreprise et la formation professionnelle.

On constate que les cinq premiers axes favorisent le climat d'investissement en facilitant l'accès à l'entrepreneuriat et en améliorant l'écosystème entrepreneurial dans lequel interagissent tous les intervenants du milieu entrepreneurial, tandis que le sixième axe incite le développement des connaissances et des compétences des porteurs de projets, et réclame la stimulation de leur esprit entrepreneurial.

Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes intéressé à l'axe lié à la formation entrepreneuriale, dans lequel nous essayerons d'évaluer son impact sur la motivation des porteurs de projets.

A cet effet, nous avons décidé de mener cette recherche auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage -CNAC, qui représente l'un des dispositifs d'aide et d'accompagnement à la création d'entreprise en Algérie, et qui essaye de contribuer à l'amélioration de l'esprit entrepreneurial des porteurs de projets et de développer leurs compétences, à travers des sessions de formation dispensées à titre gracieux pour l'ensemble de ses promoteurs.

1.1.2. Les objectifs de l'étude:

Face au manque de recherches qui traitent la relation entre le concept de motivation et celui de la formation entrepreneuriale, et tenant compte de l'expérience avérée de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage -CNAC en matière de formation des promoteurs, nous allons essayer d'évaluer l'impact de la formation entrepreneuriale dispensée par cet organisme public, sur la motivation de ses porteurs de projets.

De cet objectif général découlent les objectifs secondaires suivants:

- Attirer l'attention des dirigeants de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage sur l'apport important de la formation entrepreneuriale sur la motivation des promoteurs.
- Évaluer l'impact de la formation sur l'esprit entrepreneurial chez les porteurs de projets CNAC.
- Démontrer le rôle de la formation entrepreneuriale dans l'amélioration des performances et le développement des compétences chez le porteur de projet.
- Évaluer la relation entre la satisfaction par rapport à la formation entrepreneuriale et la motivation chez les porteurs de projets formés par la CNAC.
- Recommander aux dirigeants de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage les éventuelles actualisations et/ou modifications à effectuer sur les formations dispensées actuellement.

1.2. Question de recherche et hypothèses:

Nous allons présenter dans une première étape un certain nombre de questionnements qui découlent de notre interrogation principale à laquelle tente de répondre notre travail.

Par la suite, nous présenterons les hypothèses formulées qui feront l'objet de confirmation ou d'infirmerie dans la section de validation inscrite au quatrième chapitre de ce mémoire.

1.2.1. La question de recherche:

Dans le cadre du programme de lutte contre le chômage et la précarité, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage CNAC a pris en charge en 2004 le dispositif de soutien à la création d'activités, depuis, elle vise sans cesse le développement et la transmission de la culture entrepreneuriale.

Et dans le souci de préserver les micro-entreprises nouvellement créées d'une mortalité précoce, des sessions de formation à la gestion d'entreprise en direction des chômeurs promoteurs sont assurées périodiquement par les conseillers animateurs dudit dispositif.

En effet, des formations de courte durée sont dispensées par les services spécialisés de la CNAC au profit de ses promoteurs en vue de les motiver davantage, à travers l'amélioration de leur comportement entrepreneurial et à travers le développement de leurs compétences managériales.

Dans ce contexte, et pour réaliser l'objectif de notre recherche, qui repose sur un raisonnement positiviste, du fait qu'il se manifeste dans des essais empiriques de phénomènes existants; Nous avons inscrit notre recherche dans une approche hypothético-déductive et nous avons formulé l'interrogation principale à laquelle tente de répondre notre travail, de la manière suivante:

La formation entrepreneuriale assurée par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage- CNAC, contribue-t-elle à la motivation de ses promoteurs ?

A partir de cette question principale, trois (03) questions secondaires découlent, à savoir:

- ❖ La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC impacte-t-elle la satisfaction de ses promoteurs?

- ❖ La formation entrepreneuriale contribue-t-elle au développement des compétences chez les promoteurs CNAC ?
- ❖ La formation entrepreneuriale contribue-t-elle au développement de l'esprit entrepreneurial chez les promoteurs CNAC ?

1.2.2. Les hypothèses de la recherche:

Afin de pouvoir répondre aux questionnements suscités, nous allons, à travers ce travail, essayer de confirmer ou d'infirmer les trois (03) hypothèses de départ suivantes:

H1: La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC impacte positivement le degré de satisfaction chez les porteurs de projets.

H2: La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC contribue positivement au développement des compétences chez les porteurs de projets.

H3: La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC contribue positivement au développement de l'esprit entrepreneurial chez les porteurs de projets.

Pour cela, nous devons construire notre modèle d'analyse suivant les aspects méthodologiques liés à notre étude et suivre la démarche scientifique appropriée à notre question de recherche.

2. Terrain et intérêts de la recherche:

Nous allons présenter brièvement notre terrain de recherche tout en soulignant la pertinence de ce terrain par rapport à la thématique étudiée. Par la suite, nous allons mentionner les apports et les contributions de notre recherche sur les plans: théorique et managérial.

2.1. Le terrain de recherche:

Afin de pouvoir conduire les essais empiriques relatifs à notre recherche, portant sur l'impact de la formation entrepreneuriale sur la motivation des porteurs de projets, nous avons décidé d'effectuer notre stage pratique au sein de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza, afin de traiter notre thématique et de mener notre enquête dans les meilleures conditions.

En effet, des sessions de formation entrepreneuriale de courtes durées sont dispensées obligatoirement et à titre gracieux par les services spécialisés de la CNAC au profit de l'ensemble des promoteurs ayant obtenus leurs accords bancaires en vue d'améliorer leurs capacités et compétences dans les techniques liées à la gestion de la micro entreprise.

Les opportunités qu'offrent la gratuité et l'obligation de la formation, nous permettent d'analyser encore mieux la relation entre les deux concepts de notre étude, à savoir: la formation entrepreneuriale et la motivation.

2.2. L'intérêt et la pertinence de la recherche:

Vu que notre étude porte sur la formation entrepreneuriale et son impact sur la motivation des porteurs de projets au sein de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage ; et vu le manque de recherches sur ce thème notamment sur la relation directe entre ces deux concepts, ce travail de recherche pourrait apporter une contribution pertinente aussi bien sur le plan théorique que sur le plan managérial.

Sur le plan théorique, notre recherche offre de nouvelles perspectives sur la relation entre les concepts étudiés, permettant de combler certaines lacunes dans la littérature, en jetant une nouvelle lumière sur cette relation.

Sur le plan managérial et en se basant sur les résultats du cas pratique, cette étude apporte donc une contribution importante que nous essayerons de recommander aux dirigeants de la CNAC, afin d'optimiser les objectifs escomptés de la formation dispensée aux promoteurs, notamment le développement de leurs compétences et de leur esprit entrepreneurial.

A cet effet, les résultats de notre recherche contribueront à la réduction du taux de désistement des porteurs de projets inscrit à la CNAC, et à l'amélioration de leur comportement entrepreneurial pour assurer la pérennité des entreprises créées dans le cadre de ce dispositif.

Nos recommandations porteront sur les éventuelles adaptations et améliorations à appliquer sur les programmes actuels de formation, à l'effet de motiver davantage les promoteurs CNAC.

Après l'exposé du contexte et des objectifs de notre étude et suite à la définition de la problématique et la présentation du terrain et de la pertinence de la recherche, nous arrivons au terme de ce premier chapitre.

Pour le reste du plan de ce mémoire, nous allons consacrer le deuxième chapitre au cadre théorique, à travers une revue de littérature pour faire le choix de notre modèle d'analyse et de le justifier par rapport à la thématique suivie, et à travers un cadre conceptuel qui définira les concepts clés de notre étude.

Le troisième chapitre sera réservé au cadre méthodologique, dans lequel nous allons présenter la méthodologie de recherche et le contexte organisationnel.

Le dernier chapitre sera dédié à la présentation et la discussion des résultats et la validation des hypothèses, et sera suivi par une conclusion générale.

CHAPITRE II :
CADRE THÉORIQUE

Dans ce chapitre, nous allons aborder le cadre théorique de notre recherche, en commençant par une revue de littérature qui nous permettra de choisir notre modèle d'analyse et de le justifier par rapport à notre thématique.

Par la suite nous discuterons les différents concepts clés liés à notre thème de façon à chercher le positionnement conceptuel adéquat parmi les grandes approches théoriques.

1. Revue de littérature:

La revue de littérature de notre recherche qui s'est construite après à la consultation de plusieurs références scientifiques ayant traité le concept de la formation entrepreneuriale et son impact sur la motivation des entrepreneurs.

Nous allons essayer d'analyser cette relation à travers trois grandes dimensions liées à l'impact motivationnel de la formation entrepreneurial, à savoir: la satisfaction, le développement des compétences et le développement de l'esprit entrepreneurial.

1.1. La formation entrepreneuriale et le développement des compétences:

Selon(MEIGNANT,2009) *«l'entreprise n'a pas besoin de formation mais de gens compétents. La formation est l'une des ressources sur laquelle elle peut s'appuyer pour avoir ces gens compétents»*. à partir de cette vision nous constatons l'importance de la formation dans le développement des compétences dans le cadre de l'entrepreneuriat.

Dans une étude menée par (LEFKIR, 2009) portant sur l'évaluation des programmes de formation entrepreneuriale, le chercheur a analysé l'impact des formations CREE et GERME adoptées par la Chambre de l'Artisanat et des Métiers -CAM de la wilaya de Sétif (2008/2009) sur le développement des compétences et de l'esprit entrepreneurial chez les participants.

Les deux (02) programmes: CREE(créer son entreprise) et GERME(gérer mieux son entreprise) sont des programmes qui s'inscrivent dans le cadre de la promotion de l'entrepreneuriat conçu par le Bureau International du Travail (B.I.T).

Les résultats de l'étude confirment une forte relation entre les formations CREE et GERME et le développement des compétences chez les participants, au moment où l'impact desdits formations sur leur esprit entrepreneurial, reste très limité.

Les résultats de l'enquête menée par (BOUDOURE, 2013) confirment que la compétence est le produit de la formation et de la motivation. Si l'un de ces deux facteurs est nul, la compétence s'annule.

1.2. La formation professionnelle levier de motivation:

(BAILLIARD, 2011) affirme que se former participe à la motivation des salariés, ce constat n'est que le résultat d'une enquête réalisée en ligne auprès de 4 395 salariés et 400 chômeurs français, du 26 avril au 12 mai 2011.

En effet, Philippe CAÏLA, Directeur Général de l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) approuve cette vision « *Les managers aujourd'hui n'ont plus de levier de management : ils n'ont pas la main sur le salarial, les organisations, ni sur les ressources. La formation professionnelle apparaît ainsi comme le seul levier de management pour la motivation et la performance* ».

1.3. La formation, l'insertion professionnelle et le développement de l'esprit entrepreneurial:

Dans le cadre de ses recherches sur le développement de l'entrepreneuriat à travers la formation entrepreneuriale, (EL DJOUDI, 2015) a mené une enquête auprès d'un groupe d'étudiants de l'université de Djelfa. Les résultats de l'étude confirment l'existence d'une forte corrélation positive entre les différents axes de la formation entrepreneuriale et l'esprit entrepreneurial.

Une autre étude portant sur l'impact des programmes de formation sur l'intégration des étudiants dans le milieu professionnel a été effectuée en 2010 par FALTA Liamine et BORNI Latifa, auprès de 330 étudiants de la faculté des sciences économiques et commerciales et sciences de gestion de l'université Mohamed KHEIDER de Biskra.

Les résultats confirment une forte corrélation positive entre la variable dépendante (esprit entrepreneurial) et les différents axes de programmes de formation (variables indépendantes), ce qui confirme l'importance des programmes de formation dans la promotion de l'esprit entrepreneurial chez l'étudiant.

2. Cadre conceptuel:

Dans cette section, nous allons aborder les principaux concepts clés liés à notre thème, à savoir, la formation entrepreneuriale et à la motivation, de façon à chercher le positionnement conceptuel parmi les grandes approches théoriques qui présentent des divergences claires.

2.1. Les concepts clés liés à la formation entrepreneuriale:

2.1.1. Définition de la formation entrepreneuriale:

Il existe plusieurs définitions de la formation entrepreneuriale, chacune d'elles essayent au mieux de nous éclaircir sur ce concept. Nous allons retenir celles qui intègrent la relation entre la formation et la motivation à travers ses trois dimensions traitées par notre étude, à savoir: la satisfaction, le développement des compétences et le développement de l'esprit entrepreneurial.

La formation entrepreneuriale selon Fayolle représente: *«Toutes les activités visant à favoriser mentalités, attitudes et compétences entrepreneuriales et couvrant une gamme d'aspects tels que l'idée génération, start-up, croissance et innovation».*

Jean-Marie PERRETI considère la formation professionnelle comme étant, *«le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (capacité et aptitude) nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle».*(PERRETI.2019.p.94)

Thierry ARDOUIN considère que: *«La formation est l'action de se doter de moyens pour permettre l'acquisition de savoir par une personne ou un groupe, dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donné en vue d'atteindre un objectif».* (ARDOUIN, 2013, p10).

Pour Meirieu: *«La formation est une forme particulière d'activité éducative, inscrite dans une perspective contractuelle, visant à l'acquisition de compétences spécifiques et se donnant délibérément pour objet la progression maximale de chaque participant»* (Meirieu, 1997, p.31)

Tenant compte la perspective contractuelle citée par les auteurs, la formation objet de l'enquête se présente sous forme de contrat entre les services compétents de l'organisme d'accueil et les promoteurs formés et intègre la notion de collaboration entre ces deux

parties, tout en se focalisant sur des objectifs prédéterminés et bien précis tels que la satisfaction et le développement des compétences.

La formation est aussi la possibilité de préparer le personnel formé aux changements, lui permettant de s'adapter aux nouvelles conditions de travail, de développer ses connaissances pour une plus grande efficacité de l'entreprise dans son ensemble (MEIGNANT, 2014).

A partir de ces différentes définitions, on peut dire que la formation entrepreneuriale est un processus d'apprentissage composé d'un ensemble d'actions, de méthodes et de techniques permettant l'acquisition des capacités et aptitudes et visant à favoriser mentalités, attitudes et compétences entrepreneuriales.

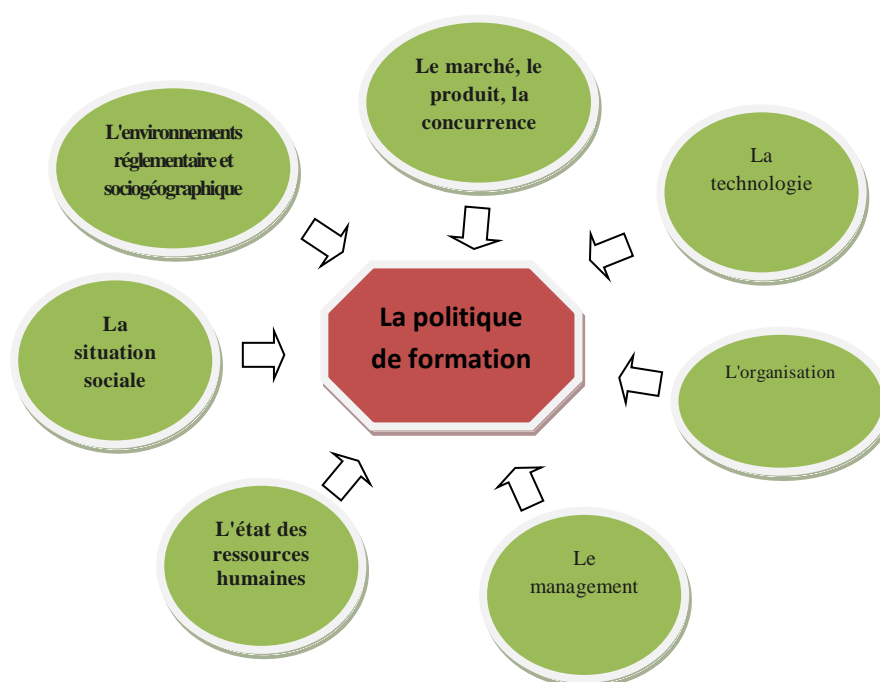
2.1.2. La politique de la formation:

Au sein d'une organisation, le plan de formation s'inscrit dans une double démarche; une démarche qui traduit les orientations de la direction et la stratégie de l'organisation (démarche descendante) et une autre qui prend en considération les réalités sociales, techniques et économiques de l'organisation (démarche ascendante).

La politique de formation est considérée comme un élément de la démarche descendante dans la construction du plan de formation. d'où, l'élaboration de la politique de formation ne se fait pas de manière indépendante et décontextualisée.

Pour construire une politique de formation, on doit toujours prendre en compte plusieurs facteurs tels que: Le marché, la technologie, l'organisation, le management, l'état des ressources humaines, la situation sociale et enfin l'environnement réglementaire et sociogéographique.

Figure 1: Les facteurs clés pour la construction d'une politique de formation.



Elaborée par nos soins.

Ainsi, ARDOUIN a fixé les objectifs de la politique de formation dans les quatre points suivants:

- Rédiger tous les objectifs de formation de façon à ce qu'ils soient lisibles.
- Communiquer sur les orientations de l'organisation.
- Tracer les lignes directrices pour le management, les équipes et les personnes.
- Donner un cadre de référence à la formation intégrée à la politique générale.

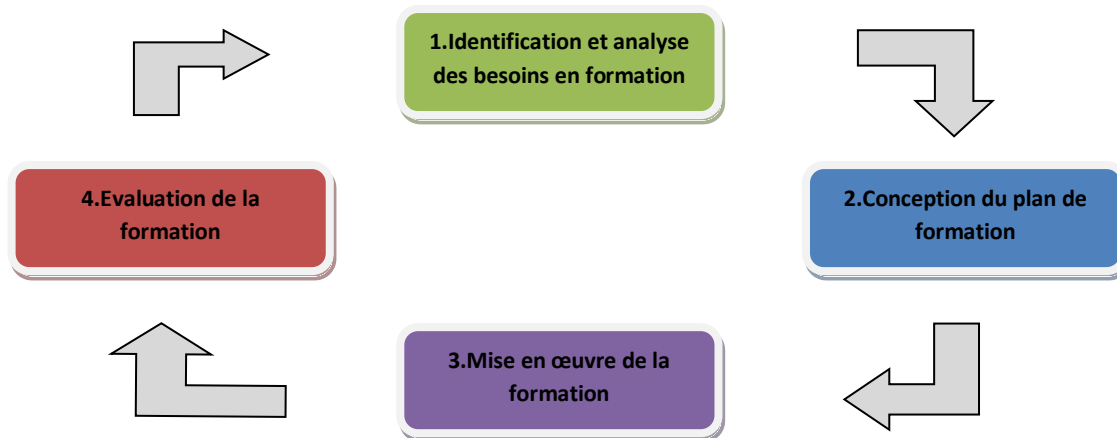
2.1.3. Le processus de la formation:

Les processus de formation représentent l'ensemble de règles, d'actions et d'interactions réalisées dans le cadre de la politique de formation au sein d'une organisation; Il inclut toutes les actions nécessaires à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation.

Nous allons présenter la politique de formation et analyser les quatre grandes étapes constituant le processus de formation, qui se résument à l'analyse de besoins, la conception

du plan de formation, la mise en œuvre de la formation et enfin l'évaluation de la formation.

Figure 2: Les principales étapes du processus de la formation.



Elaboré par nos soins.

a. Identifier et analyser les besoins en formation:

Selon Parmentier: «*l'analyse des besoins de formation préalable à la construction du plan de formation est donc un processus de consultation des différents acteurs de la formation pour clarifier et définir d'une manière concertée la pertinence d'un projet de formation élaboré à partir de plusieurs stratégies professionnelles. Elle permet de définir les objectifs de la formation et les compétences recherchées. Les besoins de formation concernent diverses dimensions (organisationnelle, collective, individuelle) de la situation professionnelle de départ. Il y a une volonté d'évolution en vue d'atteindre une nouvelle situation*». (Parmentier, 2012, p.190)

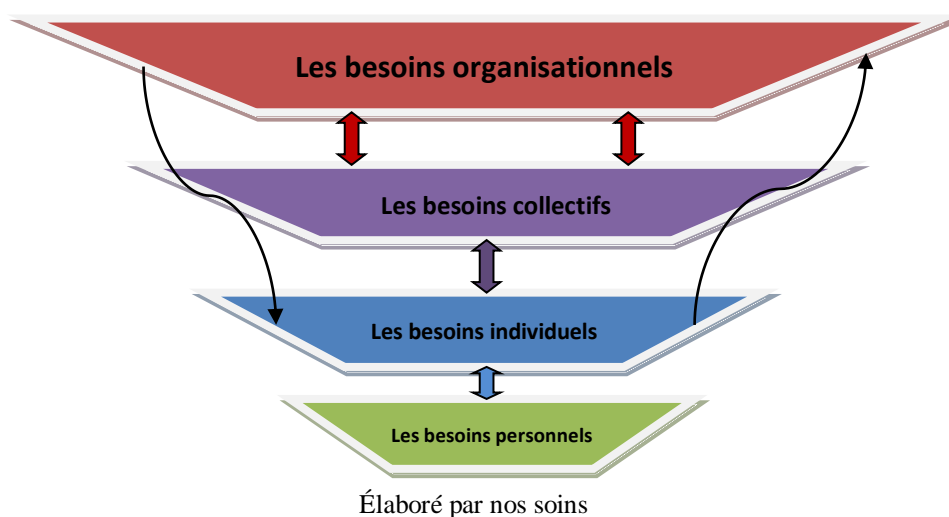
Toutefois, Ardouin appelle à faire la distinction entre les besoins de l'entreprise et ceux du salarié. L'analyse des besoins, selon cet auteur (cité par Parmentier, 2012, p.190) met en avant quatre types de besoin :

- Le besoin de l'organisation : en rapport avec toute l'entreprise, objectifs transversaux. Par exemple, le management de l'encadrement, la qualité.
- Le besoin collectif (ou de service) : en rapport avec les objectifs des services, départements, unités. Par exemple, le changement de ligne de production.

- Le besoin individuel : en rapport avec l'emploi, le poste de travail et l'évolution qui lui est afférent. Par exemple, un projet de mobilité interne.
 - Le besoin personnel : en rapport avec les souhaits d'évolution d'une personne en dehors d'un lieu direct avec l'emploi ou l'unité de service. Par exemple, un bilan de compétences.
- Les besoins personnels ne sont pas gérés directement par le service formation qui a seulement un rôle de facilitateur pour ces actions.

Le schéma ci-après, représente les différents niveaux d'analyse des besoins selon ARDOUIN.

Figure 3: Les niveaux d'analyse des besoins en formation.



Nous devons prendre en considération la diversité des contextes professionnels dans le processus d'analyse des besoins, aussi bien sur le plan de la nature des tâches à effectuer que sur celui des fonctions ou de l'organisation des postes de travail.

Pour une organisation qui s'engage dans un projet de formation, l'analyse des besoins est une démarche d'évaluation essentielle pour aboutir à son projet de formation, elle doit donc définir les priorités et fixer des objectifs pertinents.

Pour ARDOUIN il est impératif de prévoir plusieurs sources d'information pour l'analyse des besoins comme il est nécessaire de confronter les attentes et demandes aux réalités professionnelles et de croiser les approches.

Cette démarche ascendante s'appuie à la fois sur:

- Des informations recueillies du service formation,
- Le recensement des demandes individuelles,
- Le recensement des demandes collectives ou de services,
- Les entretiens individuels avec les salariés,
- Les entretiens et réunions avec l'encadrement et l'analyse des services,
- De l'emploi ou des dysfonctionnements.

Il est intéressant d'interroger les participants sur les suites possibles, les thèmes complémentaires de formation ou les possibilités d'application en situation.

Parmentier considère que: *«l'analyse des besoins de formation permet d'impliquer les personnes dans la production de leurs objectifs de formation, d'identifier des objectifs professionnels et de cibler le rôle et la pertinence de la formation dans la réalisation d'objectifs professionnels, personnels et de service. Elle peut être abordée de plusieurs manières. Certains privilégient l'analyse des objectifs pour déterminer les besoins de formation, d'autres basent leur modèle d'analyse sur l'étude des écarts»*. (Parmentier, 2012, p.192)

b. Concevoir le plan de formation:

La définition de Meignant (cité par BARABEL et al, 2016, p.193) considère le plan de formation comme étant: *«la traduction opérationnelle (description de l'ensemble des actions de formation mises en œuvre pour l'année en cours) et budgétaire (montant de l'enveloppe budgétaire des dépenses annuelles consacrée à la formation) des choix des managers d'une organisation sur les moyens prioritaires qu'elle affecte, sur une année minimum, au développement des compétences individuelles et collectives de ses membres»*.

Selon ARDOUIN: *«Le plan de formation est une des traductions opérationnelles de la gestion des ressources humaines. Il n'est ni indépendant ni unique. C'est bien l'analyse de la situation de l'emploi en lien avec le contexte interne et l'environnement externe, actuels et futurs en terme d'écarts, qui justifie la mise en œuvre d'une politique de formation»*. (ARDOUIN, 2013,P.64).

Selon (BOURDAT & AMBROSINI, 2009), concevoir un plan d'action d'une entreprise passe impérativement par les six (06) étapes suivantes:

Étape N°1: Définir les orientations générales de la formation (OGF).

Cette étape très importante permet à la fonction de formation d'affirmer son rôle de développeur des compétences.

Elle permet aussi de relier le plan de formation à la stratégie de l'entreprise; Le responsable formation examine avec la direction en quoi la formation peut contribuer à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Le livrable de cette étape serait une note d'orientation assez concise (trois pages au plus) qui met en évidence un nombre maximal de cinq orientations formation, adossées à des enjeux importants pour l'entreprise.

Ce document de communication est très important pour la fonction formation, il donnera de la lisibilité à toutes les décisions ultérieures en matière de formation.

Étape N°2: Explorer les besoins et projets.

Sur la base des restitutions de la première étape, nous devons à travers cette étape, rassembler, au plus près des acteurs de terrain, les besoins collectifs et les demandes individuelles en cohérence avec les orientations.

Pour cela, nous devons :

- Rencontrer les responsables opérationnels;
- Nous appuyer sur les comptes rendus d'entretiens individuels ou les autres moyens de recensement des projets individuels de formation.

A la fin de cette étape, nous disposerons d'un ensemble de comptes rendus d'entretiens qui serviront de base pour nos travaux de chiffrage et d'arbitrage relatifs aux étapes suivantes.

Étape N°3: Faire un premier chiffrage.

Cette étape nous permettra d'assurer le respect du budget formation, il s'agit de:

- Traduire les besoins collectés en actions de formation.
- Choisir les modalités de mise en œuvre de ces formations : inter-entreprise, intra-entreprise, interne, en présentiel ou en e-Learning.
- Chiffrer les actions de formation pour déterminer un premier budget.

A la fin de cette étape, nous disposerons d'un tableau de chiffrage des actions de formation demandées.

La comparaison avec l'enveloppe budgétaire va nous indiquer si des arbitrages sont à réaliser ou bien si nous pouvons envisager la mise en œuvre de ce plan dans son intégralité. A l'issue des éventuels arbitrages, ce tableau de chiffrage sera un outil de travail pour la mise en œuvre et le suivi du plan de formation.

Étape N°4: Réaliser les arbitrages.

Après le premier chiffrage, nous constatons généralement que la somme des demandes excède le budget alloué pour la formation. Cette situation nécessite la réalisation des arbitrages en se référant à des normes et des règles permettant de faire des choix cohérents. Ces arbitrages doivent être élaborés en concertation avec tous les responsables opérationnels concernés, puis validés par le représentant habilité de la direction.

A la fin de cette étape, nous disposons d'un avant-projet de plan de formation, chiffré, arbitré et validé.

Étape N°5: Consulter le CE sur le plan de formation.

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est une obligation. A défaut de comité d'entreprise, nous devons consulter les délégués du personnel.

La consultation des délégués du personnel est un acte important de communication et d'échange à propos de sa politique qui demeure un élément essentiel de la politique ressources humaines de l'entreprise.

Étape N°6: Préparer la mise en œuvre du plan de formation.

Cette étape permet de donner un retour d'information aux acteurs que nous avons sollicité pour la construction du plan de formation, plus particulièrement aux managers et aux salariés.

A la fin de cette étape, nous devons présenter comme livrables:

- Un calendrier de formation par service.
- Eventuellement: une confirmation du calendrier annuel de formation de chaque participant.

Juste après cette étape, la mise en œuvre du plan de formation commence.

c. Mise en œuvre de la formation:

La mise en œuvre de la formation consiste à l'exécution effective de toutes les actions de la formation et de communication qui s'y rattache; ARDOUIN considère que l'action de formation s'inscrit dans un plan de formation: *«l'étape -réaliser- renvoie à la production du plan de formation»*, en plus rajoute-t-il: *«la réalisation de toute formation est bien la traduction d'une volonté, que cet objectif soit individuel, personnel, collectif ou lié à la stratégie de l'organisation. Toute la démarche d'ingénierie, par ses différentes étapes –déterminer les ressorts de l'action (analyser), créer les conditions de l'action (concevoir), en vue de la mettre en œuvre de manière efficace (réaliser), à la suite de quoi l'évaluation sera effectuée (évaluer) – concourt à la réussite de cet objet»*.(ARDOUIN, 2017, p.166).

Cet auteur considère que la mise en œuvre de la formation se réalise en deux (02) étapes: La communication et l'action régulation.(ARDOUIN, 2017).

Etape 1- La communication : Une communication institutionnelle, assurée au sein de l'organisation par le service de la formation et couvre toutes les actions liées à l'affichage, la convocations des participants et la diffusion des informations relatives au plans de formation.

Etape 2- L'action régulation : Le service formation assure la mise en œuvre des actions de la formation en collaboration avec les autres services concernés et participants;

Il assure également le suivi des formations à travers des tableaux de bord, permettant de générer les bilans qualitatifs et quantitatifs qui serviront à l'évaluation la formation.

d. Evaluer la formation:

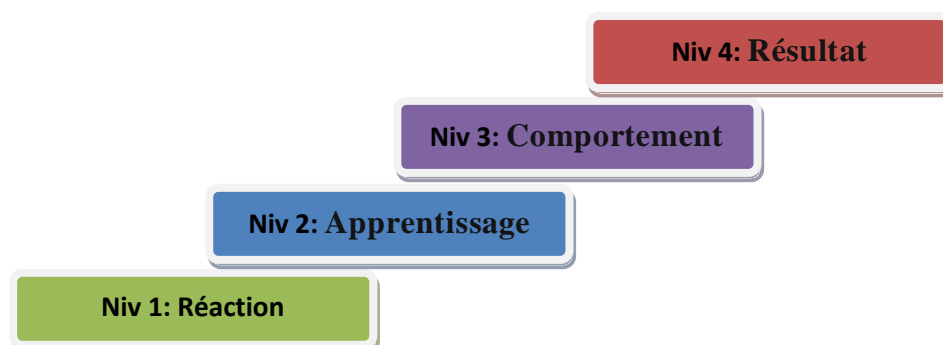
Afin de pouvoir évaluer convenablement une formation, on doit disposer d'un modèle qui précisera les niveaux d'évaluation et les résultats attendus de cette formation. Les spécialistes de la formation font souvent appel au modèle originel de Donald Kirkpatrick. Un modèle conçu par le chercheur américain Donald Kirkpatrick en 1959 et qui préconise quatre niveaux nécessaires pour une évaluation efficace d'une formation, à savoir:

- Le premier niveau(Réaction): pour savoir si les participants ont- ils réagi favorablement à la formation.

- Le second niveau(Apprentissage): pour identifier les connaissances et les compétences acquises.
- Le troisième niveau(Comportement): l'utilisation de ce qui a été appris en situation de travail.
- Le quatrième niveau(Résultat):l'impact de la formation sur les résultats de l'organisation.

Le schéma suivant présente les quatre niveaux du modèle originel de Donald Kirkpatrick.

Figure 4: Le modèle originel de Kirkpatrick.



Élaborée par nos soins.

Une étude de Dunberry et Péchard (cités par BARABEL et all 2016, p.281) a regroupé les raisons justifiant l'évaluation de la formation en trois catégories: la rétroaction, la prise de décision et le marketing de la formation.

La rétroaction permet aux responsables de la formation de:

- Déterminer si la formation a atteint ou non ses objectifs.
- Confirmer ou non la qualité de la formation.
- Améliorer la qualité, l'efficacité et le processus de la formation.

La prise de décision: sur la base des informations obtenues par la rétroaction, les responsables de la formation peuvent évaluer la justesse des choix effectués (coût, sélection des participants, pertinence de l'action de formation, choix du formateur..etc.). Cela leur permettra de prendre des décisions en matière de:

- Poursuivre ou interrompre une formation.
- Modifier tout ou partie d'une formation.
- Définir le contenu du plan de formation de l'année suivante.

- Mettre en œuvre des actions pour les apprenants en fonction des résultats de l'évaluation.

Le marketing de la formation: la communication des résultats de la formation auprès des différents acteurs procure un certain nombre d'avantages à la fonction formation. Ce marketing de la formation est utile à plusieurs niveaux, notamment pour:

- Justifier l'existence et le budget du service formation.
- Valoriser la formation.
- Impliquer davantage les acteurs dans la formation

Toutefois, l'absence de l'évaluation de la formation au sein d'une organisation peut se justifier selon Dunberry et Péchard (cités par POTTIEZ, 2016, p.24) par les freins suivants:

- Aucun acteur n'exprime clairement la volonté que la formation soit évaluée (On ne me le demande pas...).
- Ne pas savoir ce que l'on veut et peut évaluer (Je ne sais pas quoi évaluer...)
- L'absence de compétences techniques en évaluation (Je ne sais pas comment évaluer...).
- Le risque de l'évaluation (Je crains les résultats...).
- Le coût de l'évaluation (Cela coûte cher...).

Malgré son utilité, le modèle originel de Kirkpatrick a fait l'objet d'un certain nombre de critiques, parce qu'il ne permet pas de comprendre pourquoi le taux de transfert des acquis est souvent très faible.

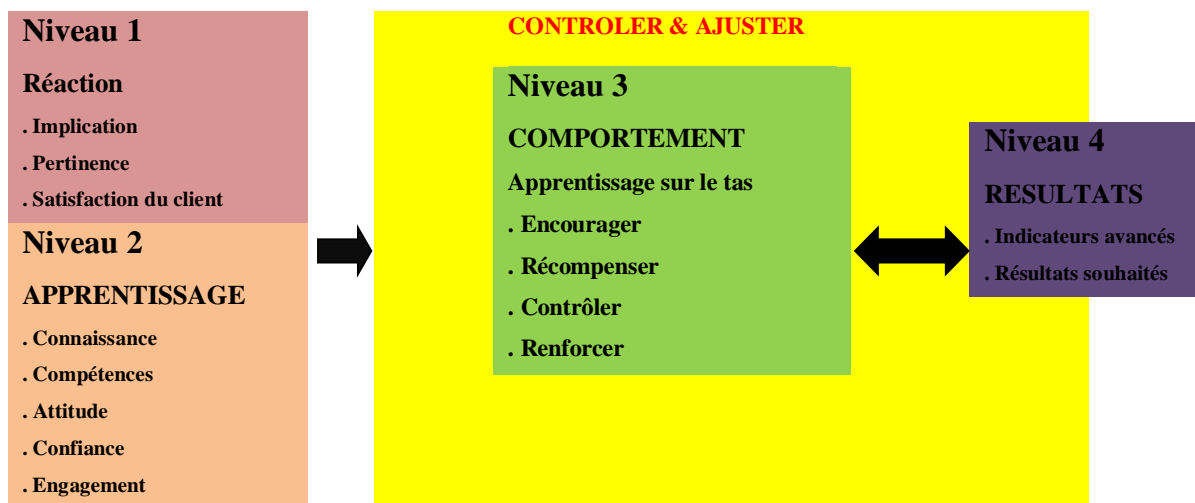
En effet, selon les recherches, ce taux varie généralement entre 10 et 30 %. Ce qui signifie que 70 à 90 % des acquis de la formation ne sont pas utilisés en situation de travail. un résultat alarmant pour les directions générales.

C'est ainsi qu'est né le nouveau modèle de Kirkpatrick en 2010 de façon à guider davantage les responsables formation dans sa mise en œuvre et relever, entre autres, le défi du transfert des acquis et, par extension, de l'impact sur les résultats.

Ce modèle actualisé est une réponse à la fois aux critiques émises à l'encontre de l'ancien modèle mais aussi aux enjeux contemporains de la formation.

Le nouveau modèle de Kirkpatrick est représenté sur le schéma ci-dessous.

Figure 5: Le nouveau modèle de Kirkpatrick.



Source: Élaborée par nos soins.

2.1.4. La formation et le développement des compétences:

La compétence est une qualification professionnelle qui dépend en plus des aptitudes physiques, des trois savoirs:

- Le savoir (connaissances),
- Le savoir-faire (pratiques)
- Le savoir-être (comportements relationnels).

Ainsi, la compétence professionnelle peut être définie comme étant: « *la capacité à mobiliser et combiner des connaissances, des savoir-faire, des comportements pour maîtriser une situation professionnelle et obtenir le résultat attendu*». (NOYÉ, 2003,p.6).

Il ne s'agit donc pas selon NOYÉ, d'avoir des connaissances et des savoir-faire seulement, mais il s'agit aussi de les utiliser dans une situation de travail.

Cette compétence est liée aux conditions de mise en œuvre, au contexte d'un travail particulier, elle a un caractère évolutif, elle peut même disparaître si l'environnement du travail change.

Cependant, NOYÉ considère qu'il existe trois voies pour faire progresser une équipe au sein d'une organisation:

- 1) Sa propre pratique de management;
- 2) L'organisation du travail qui peut avoir un effet sur l'apprentissage ; le management des connaissances.
- 3) Les actions de formation proprement dites.

Une étude de Nonaka et Takeushi (cités par Noyé, 2003) a montré que la formation vise davantage l'acquisition ou l'amélioration des compétences requises pour réussir dans l'emploi actuel, alors que le développement des compétences vise l'évolution professionnelle, permettant ainsi de répondre aux besoins futurs de l'organisation et de l'individu.

La formation demeure une composante majeure dans la démarche de gestion des compétences.

2.1.5. Entrepreneuriat et développement de l'esprit entrepreneurial:

Avant de démontrer le rôle de la formation entrepreneuriale dans le développement de l'esprit entrepreneurial, nous allons présenter un petit aperçu sur l'entrepreneuriat à travers ses trois niveaux d'étude, à savoir: le contexte, l'entrepreneur et l'action entrepreneuriale.

a. Notions sur l'entrepreneuriat:

L'entrepreneuriat englobe toutes les activités qui contribuent à la création et à la croissance d'une entreprise, afin de générer une valeur (richesse, emploi). Toutefois, l'entrepreneuriat peut concerner d'autres formes d'organisation qui n'ont aucun but lucratif comme dans l'entrepreneuriat social.

Dans sa communication, (Fayolle, 2002) définit l'entrepreneuriat comme étant un champ dont les composantes multiples sont observées et analysées par des économistes, des sociologues, des historiens, des psychologues, des spécialistes en sciences de gestion.

L'entrepreneuriat selon DJANOU : *«est un champ de recherche qui repose sur trois niveaux d'étude: le contexte entrepreneurial ,l'entrepreneur ou (l'acteur) et l'action ou (l'activité entrepreneuriale).»* (DJANOU, 2002, p108)

Pour ce qui est du premier niveau, à savoir: Le contexte entrepreneurial; L'entrepreneuriat, est défini selon les conditions ou les effets de l'action entrepreneuriale. sous cet angle,

l'étude de Casson (cité par DJANOU,2002) définit l'entrepreneur comme étant un acteur spécialisé dans la prise de décisions relatives à la coordination de ressources rares ».

Ainsi, deux grands questionnements se posent : Quel contexte –économique, culturel et social qui favorise l'entrepreneuriat?; Quel est l'impact des activités entrepreneuriales sur le contexte économique ?

Plusieurs sous-questions découlent de ces deux questions: Quel est le rôle de l'entrepreneur dans la régulation et le développement des activités économiques ? Qu'est ce qui favorise le développement d'activités entrepreneuriales (facteurs incitatifs économiques et socioculturels) ? Quels groupes, dans une société, sont les plus susceptibles de «produire» des entrepreneurs ?

A partir de cet angle de vue, L'entrepreneuriat est une fonction qui joue un rôle moteur dans la croissance. Elle est un événement induit par des facteurs socioculturels.

Les disciplines liées à L'économie, la sociologie, l'anthropologie et l'écologie des populations permettent de démontrer l'importance du rôle de l'entrepreneur dans le développement économique ainsi que l'importance de forces contextuelles.

En ce qui concerne l'entrepreneur ou « l'acteur »qui représente le deuxième niveau sur lequel repose le champ de recherche sur l'entrepreneuriat, la définition type demeure celle de Toulouse (cité par DJANOU, 2002, p116):« *L'entrepreneurship est une réponse créative, une habileté à percevoir de nouvelles perspectives, à faire des choses nouvelles, à faire différemment les choses existantes* » (Toulouse, 1988, p.21).

Les chercheurs et afin d'étudier les caractéristiques personnelles psychologiques et démographiques de l'entrepreneur ont essayé de répondre aux questions suivantes : Qui est l'entrepreneur ? En quoi est il différent des autres créateurs ? Quel est son profil psychologique ? Pourquoi devient-il entrepreneur ? Pourquoi crée-t-il ?qu'est ce qui le fait agir ? Quelles sont les caractéristiques des entrepreneurs qui réussissent ? Qui échouent ?

A partir de cet angle de vue, L'entrepreneuriat est incarné. Il est appréhendé comme le comportement d'un individu ayant des motivations et des traits de personnalité particuliers.

Les disciplines de base liées à la psychologie et aux théories managériales permettent de démontrer l'importance de l'individu.

La définition de Garthner (cité par DJANOU,2002, p116) décrit parfaitement l'entrepreneuriat vu sous l'angle de l'action ou l'activité entrepreneuriale: «*L'entrepreneuriat est la création de nouvelles organisations* » (Garthner, 1988, p.26).

Afin de cerner cet angle qui s'intéresse au management entrepreneurial et au processus entrepreneurial, Les chercheurs ont essayé de répondre aux questions suivantes : Qu'est-ce qui caractérise un projet d'entrepreneur ? Quelles sont les tâches-clés nécessaires pour établir avec succès une nouvelle organisation ? En quoi diffèrent-elles de celles requises par la gestion courante de l'entreprise ? Comment un projet est-il entrepris? Comment crée-t-on une entreprise? Comment naissent les organisations?

A partir de cet angle de vue, L'entrepreneuriat est désincarné. Il est présenté comme un comportement qui se décline en un ensemble d'actions.

Les chercheurs ayant traité le concept de l'entrepreneuriat sous cet angle, à travers les théories des organisations (perspective de l'adaptation) et les théories managériales (stratégies et principes d'action), ont démontré l'importance du processus qui met en jeu de nombreuses variables.

b. Formation et esprit entrepreneurial:

Contrairement à l'esprit d'entreprise qui se développe dans une sphère économique, l'esprit entrepreneurial se focalise plus sur l'individu, il vise une question de mentalité, d'état d'esprit, un ensemble d'idée, une façon de penser et une capacité à repérer, explorer et exploiter ce qui représente une opportunité.

Toutefois, cet esprit entrepreneurial qui est souvent associé à la passion, au défi et à la persévérance peut se traduire par une prise d'initiative, une prise de risque, une orientation vers les opportunités..etc.

Fayolle & Degeorge, affirment que les spécialistes considèrent qu'entreprendre n'est pas un phénomène inné et naturel, mais une technique, ce qui veut dire qu'on ne naît pas entrepreneur, on le devient.

Peter Drucker (cité par Fayolle & Degeorge) considère la capacité d'entreprendre comme n'étant pas qu'un trait de la personnalité mais aussi, et principalement, une pratique et une discipline, dont les règles peuvent s'apprendre et demandent à être systématiquement appliquées.

Selon Santi (cité par Fayolle & Degeorge): «*l'esprit d'entreprise n'est ni naturel ni spontané. C'est le fruit d'un travail constant, d'une discipline d'esprit et d'action, d'une*

pratique quotidienne. En ce sens, il n'est pas l'unique apanage de certains individus, de confrontation propice, mais signifie certains savoirs, certaines aptitudes et attitudes qui peuvent être enseignée, renforcées et exploitées.». (Fayolle & Degeorge, 2012, p194)

L'esprit entrepreneurial correspond donc, à la prise d'initiative, à la prise de risque, à l'orientation vers les opportunités, à la réactivité, la flexibilité..etc.

2.2. Les concepts clés liés à la motivation:

2.2.1. Définition de la motivation:

Le terme « motivation » est récent. Ce n'est qu'à partir de la deuxième moitié du XXe siècle qu'il commence à être utilisé par l'organisation en général. Ce sont les psychologues qui se chargent du développement de ce concept.

Selon Dogor Di Nuzzo: *«la motivation comporte quatre éléments de référence: le déclenchement du comportement, la direction du comportement, l'intensité du comportement et enfin la persistance du comportement»*. (Dogor Di Nuzzo, 2011.p:83).

Dans une autre définition suffisamment large pour englober l'ensemble des théories qui peuvent être rattachées à la motivation, Vallerand et Thill (Cités par Fenouillet, 2017) considèrent que: *«Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »*. (Fenouillet, 2017, p.19).

Le CNRTL définit la motivation au sens psychologique comme étant: *« L'Ensemble des facteurs dynamiques qui orientent l'action d'un individu vers un but donné, qui déterminent sa conduite et provoquent chez lui un comportement donné ou modifient le schéma de son comportement présent»*. CNRTL (page consultée le 23 février 2020) Site du CNRTL <https://www.cnrtl.fr/definition/Motivation>.

Lévy-Leboyer, définit la motivation comme un concept multidimensionnel qui fait appel aux notions de direction -l'objectif-, d'intensité -le degré de l'effort- et de durée -la poursuite de l'effort-. (Lévy-Leboyer, 2006).

Pour cet auteur, être motivé veut dire: avoir un objectif, décider de faire un effort pour l'atteindre et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint.

2.2.2. Psychologie expérimentale et motivation:

En étudiant le processus motivationnel nous pouvons comprendre comment un individu est stimulé par une activité en premier lieu, puis comment il déploie son énergie pour atteindre son but et enfin comment il arrête son action. Selon Daylan, le terme motivation englobe tout comportement dirigé vers un but.

Un processus motivationnel commence toujours par l'émergence d'un besoin (état de déficience, de manque ressenti), et lorsque le besoin est fort on parle de mobile.

Ce mobile qui est dirigé vers un but, fournit à l'individu l'énergie nécessaire pour combler l'état de manque du besoin. *«L'individu motivé cherche dans le répertoire de ses comportements celui qui peut satisfaire son besoin. Le fait d'atteindre le but visé entraîne la satisfaction du besoin et la fin du processus».*(Daylan, 2009, p.92).

En cherchant la satisfaction d'un besoin, on peut rencontrer des obstacles qui génèrent des frustrations qui peuvent à leurs tours, donner naissance à des comportements agressifs.

2.2.3. La motivation et le courant des "relations humaines":

Nous allons effectuer un bref tour d'horizon, non exhaustif sur travaux des différents théoriciens du courant des relations humaines.

a. Mayo et l'expérience d'Hawthorne:

Les célèbres études menées entre 1924 et 1932 par Elton Mayo (spécialiste de l'OST à l'université de Harvard), à l'usine d'Hawthorne, près de Chicago, pour le compte de la compagnie Western Electric, ont aboutis à quatre enseignements principaux appelés conventionnellement l'effet de Hawthorne:

- Les individus modifient leur comportement lorsqu'ils savent qu'on les observe.
- S'intéresser aux travailleurs de façon positive permet d'influencer positivement leur comportement .
- La productivité d'un groupe dépend fortement des relations affectives partagées entre ses membres (importance de l'organisation informelle).
- Au sein d'un groupe de travail, des normes de travail informelles strictes sont établies.

b. Argyris et le "conflit de base":

Dans les années 60, Argyris s'est intéressé au "conflit de base" entre les organisations et les employés pour essayer de comprendre davantage les motivations au travail incongruité. A de l'issue de ses travaux, il constate l'existence d'un conflit de base entre les buts des employés et ceux de l'organisation:

- L'organisation veut que ses employés exécutent les ordres et appliquent les procédures et effectuent des tâches simples et répétitives.
- Les employés réclament une certaine flexibilité et indépendance des comportements au travail, afin de leur permettre d'utiliser et de développer leurs aptitudes.

Face à ce conflit, les employés répondent en évitant le travail (absentéisme, turn-over...), en tenant d'obtenir une promotion quand c'est possible, en utilisant des mécanismes de défense, en perdant l'intérêt au travail, en s'engageant dans des activités syndicales, en faisant la grève, en organisant des sabotages, etc. (Dayan, 2009).

Pour réconcilier l'employé avec son travail, il faut donc prendre en compte du minima des besoins des collaborateurs et dans leur participation aux décisions, aux responsabilités et à la vie de l'entreprise.

c. Motivation et théories sur la satisfaction des besoins:

Centrées sur la satisfaction des besoins, ces théories tentent d'expliquer le contenu de la motivation au travail, nous allons présenter les deux théories les plus importantes dans cette catégorie, qui sont la théorie des besoins hiérarchisés de Maslow et la théorie des deux facteurs d'Herzberg.

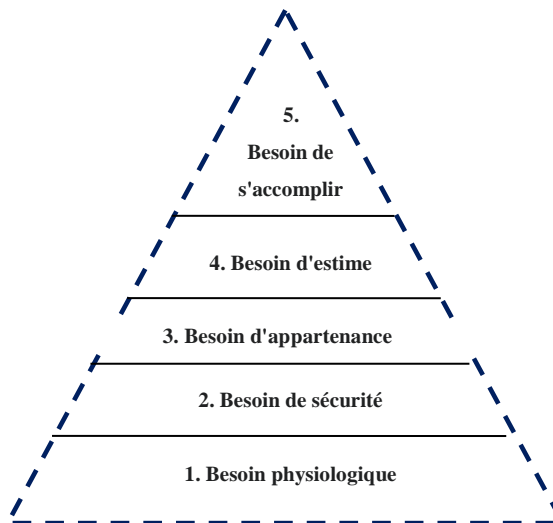
c.1. La théorie des besoins hiérarchisés de Maslow:

A travers les observations réalisées dans les années 40 par le psychologue Abraham Maslow, on peut hiérarchiser les besoins humains en cinq niveaux:

- Besoins physiologiques.
- Besoins de sécurité.
- Besoins d'appartenance.
- Besoins d'estime (confiance et respect de soi, reconnaissance et appréciation des autres).
- Besoin d'accomplissement de soi.

La représentation graphique des besoins hiérarchisés se présente ainsi:

Figure 6: Les besoins hiérarchisés de Maslow.



Source: Élaborée par nos soins.

L'individu est donc motivé par le manque, et un besoin déjà satisfait ne le motivera plus de la même façon. L'être humain tend donc de réaliser ses possibilités et en fin de compte à s'épanouir, jusqu'à la réalisation de soi, si l'ensemble des conditions favorables se réunissent. (Dayan, 2009)

c.2. La théorie des deux facteurs d'Herzberg:

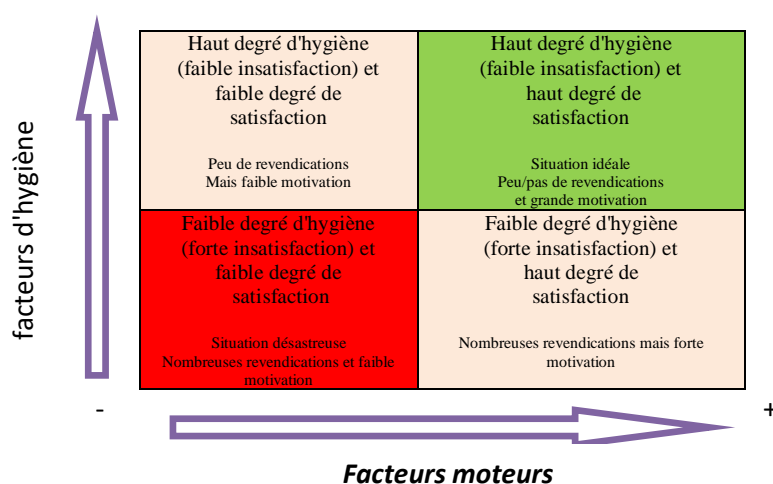
L'approche d'Herzberg, peut se résumer à l'aide de deux ensembles de facteurs:

Le premier ensemble dit "facteurs d'hygiène" réduit l'insatisfaction de l'homme, il ne le motive pas fondamentalement, il s'agit par exemple des problèmes de communication interne, des conditions physiques de travail, des salaires, des avantages sociaux, des relations entre subordonnés et supérieurs, du statut de l'employé dans l'organisation, de la politique du personnel et de la compétence technique exercée par les superviseurs.

Le deuxième ensemble de facteurs dit "facteurs moteurs" ou "facteurs de motivation" augmente le degré de satisfaction et motive l'individu à fournir un meilleur rendement, il s'agit de la possibilité de se réaliser dans un travail intéressant, d'obtenir de la reconnaissance, de prendre des responsabilités, d'avoir une bonne appréciation sur ses performances.

L'ensemble des deux facteurs de cette théorie est représenté sur la figure suivante:

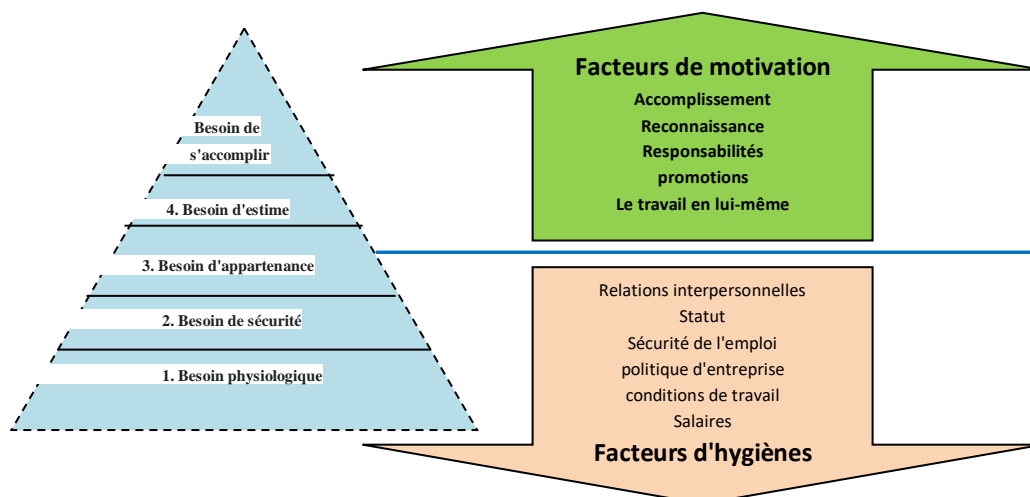
Figure 7: La théorie des deux facteurs d'Herzberg.



Source: Élaborée par nos soins.

Les théories sur la satisfaction des besoins étudient l'individu et son environnement pour parvenir à constater la façon dont le comportement est initié, la figure suivante expose la comparaison schématique entre la théorie des besoins hiérarchisés de Maslow et la théorie des deux facteurs d'Herzberg.

Figure 8: Comparaison des théories de Maslow et d'Herzberg.



Source: Élaborée par nos soins

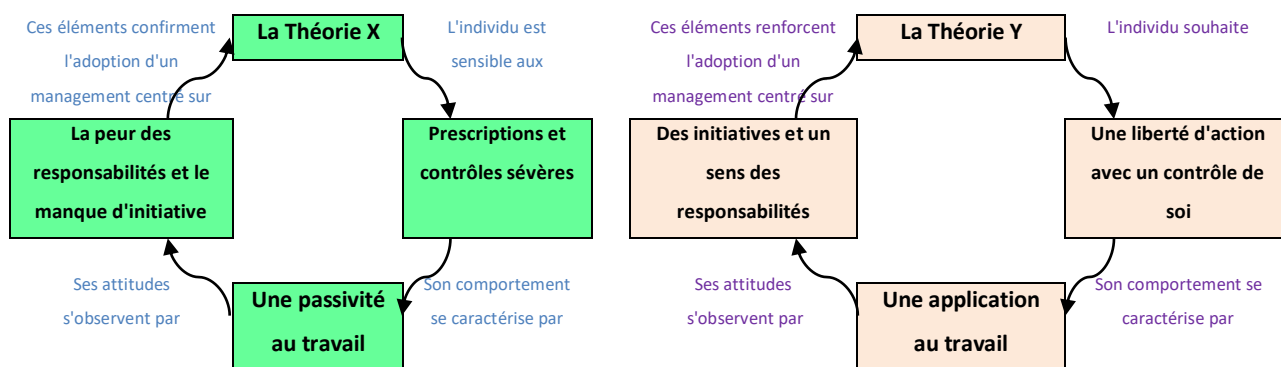
d. Motivation et leadership (les théories X et Y de McGregor):

Les théories X et Y sont des théories développées dans les années 60 par Douglas McGregor. La théorie X, réaliste, conservatrice et pessimiste engendre un cercle vicieux reposant sur le contrôle renforcé des individus (cette position correspond au postulat de Taylor, au bas de la pyramide de Maslow et aux facteurs d'hygiène d'Herzberg), tandis que la théorie Y, idéaliste progressiste et optimiste sur la nature humaine, prédispose à l'avènement d'un cercle vertueux, prônant la liberté et la responsabilité du personnel (cette position correspond au management participatif, aux facteurs moteurs d'Herzberg et au sommet de la pyramide de Maslow). (Dayan, 2009).

Selon Dayan: «*Théories X et Y sont sensées s'exclure l'une et l'autre selon McGregor. La réalité managériale occidentale articule ces deux conceptions différentes en s'adaptant au contexte culturel*». (Dayan, 2009, p.95).

Les théories X et Y de McGregor sont représentées sur la figure suivante.

Figure 9: Le cercle vicieux de la théorie X et le cercle vertueux de la théorie Y.

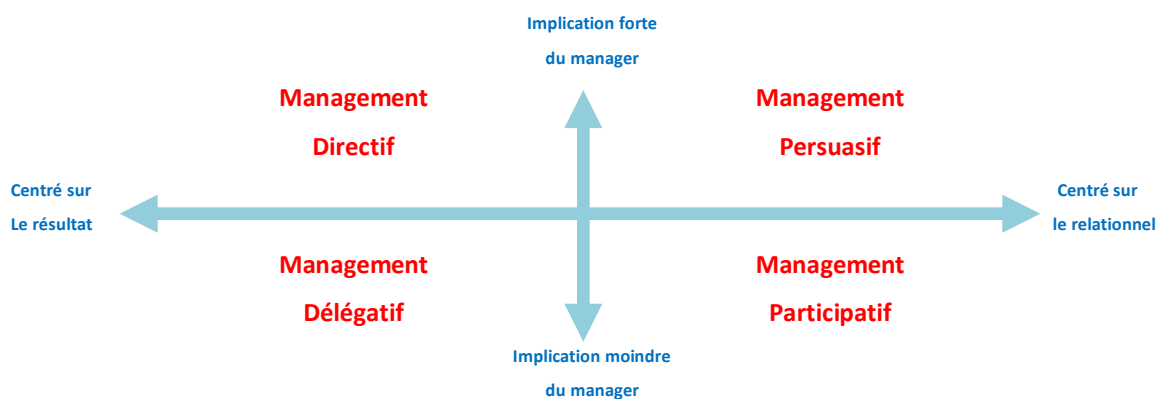


Source: Élaborée par nos soins.

e. Likert et le "système 4":

Après plusieurs recherches, Rensis Likert a mis l'accent sur la dimension humaine du leadership en construisant un modèle idéal d'organisation appelé "système 4", qui est un système centré sur la participation des employés, où le supérieur établit des relations de confiance avec ses employés.

Figure 10: Les quatre types de management selon Rensis Likert.



Source : Élaborée par nos soins.

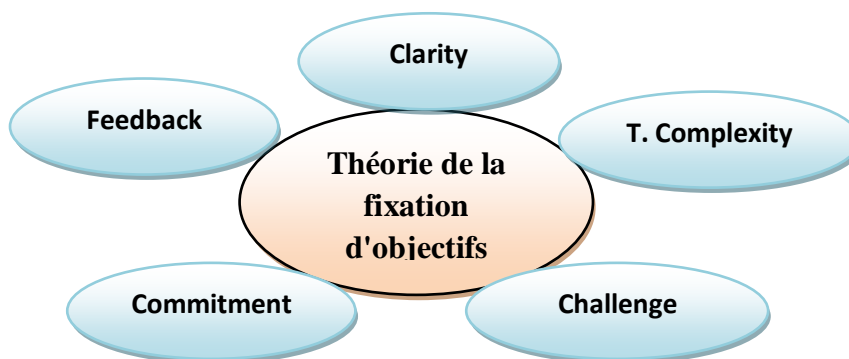
2.2.4. La théorie de la fixation d'objectifs (Locke & Latham):

Après de plusieurs recherches, le psychologue E. Locke, a développé une théorie qui s'inscrit dans la démarche de la direction par objectifs (DPO), et qui met en exergue les liens existants entre les objectifs et la motivation des collaborateurs. Il a démontré que la performance augmente suite à la fixation d'objectifs spécifiques et précis.

Et ce n'est qu'en 1990, qu'il a complété ses recherches conjointement avec Gary Latham, à travers la définition des cinq principes à suivre pour pouvoir fixer des objectifs efficaces:

- **Clarity:** définissez des objectifs clairs.
- **Task Complexity:** restez simple.
- **Challenge:** choisissez des objectifs très engageants.
- **Commitment:** obtenez un véritable accord.
- **Feedback:** favorisez les retours mutuels.

Figure 11: Les 05 principes de Locke & Latham.



Source: Élaborée par nos soins.

Locke et Latham ont développé l'idée que: « les salariés, êtres rationnels, sont motivés par les objectifs conscients qu'ils formulent. Le développement de la direction par objectifs consiste donc à amener le salarié à fixer des objectifs assez élevés pour le motiver et satisfaire en même temps aux besoins de l'entreprise ».(Daylan, 2009, p.97).

2.2.5. Les théories d'instrumentalité:

Les théories d'instrumentalité décrivent le processus par lequel l'individu au travail met en œuvre des comportements qu'il perçoit comme susceptibles d'atteindre les objectifs qu'il vise; nous allons présenter deux théories d'instrumentalité: La théorie de l'équité et la théorie des attentes.

a. La théorie de l'équité:

Selon cette théorie née en 1963, suite aux recherches menées par le psychologue John Stacey Adams, chaque salarié au travail compare sa vie professionnelle (salaire, avantages, charge de travail...) avec celle de ses collègues dont la condition lui paraît assimilable.

Cette comparaison peut conduire à un constat de non-équité. «il a dès lors tendance à adopter des comportements qui visent à corriger l'éventuelle injustice perçue; A la limite, la perception d'une injustice peut entraîner une baisse du rendement ou une augmentation du turn-over de la part de la main d'œuvre».(Daylan, 2009, p.97).

La recherche de la "justice" est donc un moteur essentiel de la motivation individuelle.

b. La théorie des attentes:

La théorie des attentes dite théorie VIE de V. Vroom (1964) tente d'expliquer le niveau d'effort des individus au travail, c'est-à-dire leur motivation (M) à travers ses trois déterminants:

- Le premier déterminant: le niveau d'expectation (E) qui correspond à la perception que l'individu a de ses performances en fonction du niveau d'effort fourni ;
- Le deuxième déterminant: l'instrumentalité (I) qui représente la perception de la récompense attendue par l'individu en fonction de la performance réalisée ;
- Le troisième déterminant: La valence (V) qui correspond à la valeur effective pour l'individu de la récompense de sa performance.

La motivation (M) serait le produit de ces trois perceptions et se présente sous la forme d'un modèle multiplicatif tel que :

$$M = V \times I \times E$$

Selon Josien & Landrieux-kartochian: «*cette théorie souligne que la motivation résulte de la perception que l'individu a de sa situation de travail et que sa motivation est d'autant plus élevée qu'il a le sentiment qu'il est capable de réaliser la performance voulue, et qu'il en retirera effectivement une récompense importante à ses yeux. Cette théorie montre également que la motivation peut être réduite à néant si l'une des composantes de la motivation est égale à zéro*». (Josien & Landrieux-kartochian, 2017, p.109)

2.2.6. La théorie décisionnelle de March et Simon: (Rétribution/contribution)

Cette théorie développée dans l'ouvrage *Organizations* (1958) s'inscrit dans le cadre de la rationalité limitée. Elle est à la recherche de l'équilibre entre contribution et rétribution.

March et Simon (1958) considèrent l'organisation comme un assemblage d'individus en interaction, ou plutôt comme des systèmes de comportements sociaux inter-reliés d'individus qui participent à l'organisation. Sous cette vision, ce sont les individus qui agissent et non pas l'organisation.

Ainsi, le comportement des individus est différent du fait de leur appartenance à l'organisation, car il est encadré et dirigé par l'organisation. (LANDRIEUX-KARTOCHIA, 2018).

Selon LANDRIEUX-KARTOCHIA Les individus décident de participer ou non à l'organisation en fonction d'un schéma rétribution /contribution. Une organisation continue à exister tant que les contributions permettent d'offrir des rétributions en quantité suffisante pour attirer des contributions.

L'organisation doit donc produire deux catégories de résultats :

- Première catégorie: Les résultats pour lesquels elle a été créée ;
- Deuxième catégorie: Les résultats qui assurent la satisfaction de ses membres.

«La somme des actions des membres de l'organisation permet d'aller dans le sens des buts de l'organisation, même si, individuellement, chaque individu participe à l'organisation pour répondre à ses propres intérêts. L'entreprise essaie d'assurer des incitations suffisantes aux individus et aussi de limiter le conflit potentiel entre ses buts et ceux de ses membres». (LANDRIEUX-KARTOCHIA, 2018, p.131).

L'organisation cherche à contrôler le processus de prise de décision des membres et influencer leurs comportements pour aller dans le sens de l'intérêt de l'organisation.

Après avoir examiné les différentes théories sur la motivation, on constate qu'elles constituent autant de lectures différentes mais surtout incomplètes d'un processus complexe, chacune l'éclaire en partie.

Ainsi, le processus motivationnel ne relève pas d'un modèle unique, *«seule une approche pluraliste permet d'ébaucher une synthèse des différentes pièces du puzzle, synthèse justifiée par le fait que chacun de ces modèles n'envisage, en réalité, qu'une partie des phénomènes qui constituent la motivation ».* (Dayan, 2009, p.99)

CHAPITRE III :
CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Toute recherche scientifique doit impérativement suivre dès le départ, un cadre méthodologique cohérent lui permettant de transmettre des connaissances fiables et justes. Ce cadre constitue le point de départ de tout travail de recherche et lui accorde sa crédibilité.

A cet effet, nous allons présenter au cours de ce chapitre notre méthodologie de recherche, qui portera sur notre approche méthodologique, les outils de collecte et d'analyse de données, l'échantillonnage et le déroulement de notre enquête.

Par la suite, une seconde section sera réservée au contexte organisationnel de notre étude, dans laquelle nous allons présenter notre terrain de recherche, à savoir: la Caisse Nationale d'Assurance Chômage -CNAC, ainsi que la formation entrepreneuriale dispensée par ses services au profit des promoteurs.

1. Méthodologie de recherche:

Dans cette section nous présenterons notre approche méthodologique ainsi que le déroulement de notre enquête, tout en précisant les outils de collecte et d'analyse des données.

1.1. Approche méthodologique:

Nous avons opté pour le raisonnement du positivisme, qui semble le mieux adapté pour notre recherche, puisqu'il se manifeste dans les essais empiriques des phénomènes existants.

Conséquemment à notre paradigme épistémologique, nous inscrivons notre recherche dans une démarche hypothético-déductive.

A cet effet, nous avons donc choisi pour notre recherche, l'approche quantitative qui est la mieux adaptée pour cerner l'objet de notre étude.

L'approche quantitative d'investigation vise à recueillir des données observables et quantifiables. Elle se fonde sur l'observation des faits, des événements, des conduites, des phénomènes existant indépendamment du chercheur. La recherche vise ici à décrire, à expliquer, à contrôler, à prédire (N'DA Paul, 2015, p.21).

Notre choix est donc justifié par la nature de notre recherche qui consiste à analyser l'existant en matière de pratiques de formation entrepreneuriale au sein de la CNAC ainsi que la motivation de ses promoteurs.

Au cours de notre étude, nous allons évaluer la relation entre nos deux concepts, à savoir, la formation entrepreneuriale (qui sera notre variable indépendante) et la motivation des porteurs de projets CNAC (qui sera notre variable dépendante), et ce, à partir de plusieurs expressions échelonnées sur l'échelle de LIKERT, qui demeure l'outil le plus fiable pour notre recherche et qui nous permettra par la suite de quantifier les données collectées.

1.2. Les outils de collecte de données:

Afin de pouvoir collecter toutes les informations nécessaires relatives à notre étude, nous avons utilisé l'observation, l'analyse documentaire et le questionnaire.

1.2.1. L'observation et l'analyse documentaire:

Nous avons commencé notre recherche par une observation directe et participante orientée vers les pratiques liées à la formation des promoteurs au sein de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza. En effet, «*Observer est un processus incluant l'intention volontaire et l'intelligence, orienté par un objectif terminal ou organisateur et dirigé sur un objet pour en recueillir des données*» (De Ketele & Roegiers,1993).

Nous avons également eu l'opportunité d'assister à une session de formation et de consulter la documentation interne de la CNAC relative à la formation dispensée au profit de ses promoteurs.

Par ailleurs, nous avons exploré la littérature scientifique afin de définir les principaux concepts de notre étude et de déterminer les fondements théoriques y afférents. Pour cela nous avons consulté plusieurs ouvrages, thèses, articles scientifiques et rapports en relation avec notre thématique.

En plus de l'observation et le recours aux documents, nous avons élaboré un questionnaire pour assurer une collecte optimale de toutes les informations en relation avec notre problématique.

Ce questionnaire nous permettra par la suite de quantifier les informations collectées sous forme de résultats chiffrés, qui permettront d'évaluer réellement l'impact de la formation sur la motivation des promoteurs CNAC.

1.2.2. Le questionnaire:

Tenant compte les circonstances exceptionnelles liées aux mesures de distanciation entreprises à l'échelle nationale pour freiner la propagation du virus Covid-19, nous avons décidé de diffuser notre questionnaire, dont le modèle est joint en -Annexe A, via l'application Google Forms, qui est une application d'administration d'enquêtes incluse dans la suite bureautique Google Drive.

a. Présentation du questionnaire: *«L'enquête quantitative est adaptée à l'étude de relations entre variables, grâce aux données chiffrées explicatives»* (N'DA Paul, 2015, p.141). Pour cela, nous avons élaboré un questionnaire de manière à ce que l'impact de la formation entrepreneuriale sur la motivation des porteurs de projets, soit évalué objectivement et d'une façon anonyme par les promoteurs CNAC formés.

b. Objectifs du questionnaire:

Pour mener à mieux notre enquête, nous avons utilisé un questionnaire structuré de façon à pouvoir répondre à notre question de recherche à travers la collecte et l'analyse des opinions exprimées par les promoteurs formés et interviewés .

Les données collectées et analysées permettent de répondre à la problématique de notre recherche à travers la confirmation ou l'infirmité des hypothèses de départ.

c. Architecture du questionnaire:

Notre questionnaire est réparti en trois parties principales:

- Une page introductive: permettant la présentation du thème de la recherche.
- Une fiche signalétique: permettant l'identification du promoteur questionné.
- Une partie réservée à l'expression des opinions du promoteur relatives à deux dimensions: l'organisation de la formation et l'impact motivationnel de la formation.

Les opinions exprimées par rapport à l'impact motivationnel de la formation sont détaillées et réparties en trois dimensions différentes, à savoir : la satisfaction, le développement des compétences et enfin le développement de l'esprit entrepreneurial.

d. Test du questionnaire:

Nous avons effectué un test sur quatre promoteurs en présence d'un Formateur et de deux Conseillers-Animateurs CNAC, et ce dans le but de:

- Vérifier l'assimilation du vocabulaire utilisé.
- S'assurer de la compréhension des questions posées.
- Vérifier la cohérence et l'enchaînement logique des questions.

Suite aux constats relevés, notamment celles liées à la faiblesse d'un nombre important de promoteurs en matière de maîtrise de l'outil informatique et de la langue française. Les cadres d'accompagnement de la CNAC, se sont engagés à se mettre à notre disposition en toute neutralité, pour assister les promoteurs ayant rencontré des difficultés lors du renseignement du questionnaire (sans aucune influence sur leurs opinions).

1.3. Outils d'analyse des données:

Afin de nous permettre une meilleure présentation et discussion des résultats, nous avons opté pour l'utilisation du logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) qui est un logiciel utilisé pour l'analyse statistique, conçu pour faciliter les calculs liés aux différents indicateurs de tendance centrale et de dispersion (moyenne, écart type et autres) et pour vérifier la corrélation entre les différentes variables de notre étude.

Aussi, ce logiciel nous permettra de générer les représentations graphiques requises et de valider nos hypothèses de départ.

1.4. Échantillonnage:

Dans un souci de travailler sur un échantillon représentatif de notre population cible globale qui compte 227 promoteurs représentant l'ensemble des porteurs de projets CNAC de l'Agence de la Wilaya de Tipaza, ayant obtenu leurs accords bancaires durant l'exercice 2019 et éligibles à la formation entrepreneuriale, nous avons choisi les deux dernières sessions de formation, celle du 21/11/2019 avec 19 promoteurs formés et celle du

11/02/2020 avec 21 promoteurs formés, totalisant 40 promoteurs formés, soit 17.62% de la population mère, ce qui permettra aux résultats d'être significatifs.

Malgré les circonstances exceptionnelles liées à la propagation du Covid-19, notamment les mesures de confinement appliquées sur la wilaya de Tipaza, nous tenons à souligner la parfaite collaboration des promoteurs qui ont tous répondu au questionnaire, ce qui renforce la représentativité de notre échantillon (100% de la population questionnée).

1.5. déroulement de l'enquête:

Notre enquête menée au sein de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza, s'est déroulée dans des conditions difficiles et des circonstances exceptionnelles imposées par les mesures de confinement et de distanciation appliquées par les autorités pour lutter contre le virus Covid-19 et pour freiner la propagation de cette pandémie.

Face à ces conditions, nous avons opéré quelques ajustements sur le plan d'action initial qui prévoyait le questionnement de l'ensemble des promoteurs ayant obtenu leurs accords bancaires durant l'exercice 2020 et ayant suivi une formation entrepreneuriale.

En effet, la première session de formation, à laquelle j'ai eu l'opportunité d'y assister, s'est déroulée dans des conditions favorables entre le 11/02/2020 et le 13/02/2020, juste avant le déclenchement des mesures de lutte contre le Covid-19 et du confinement total de la Wilaya de Blida (mon lieux de résidence), suivi de la décision émanant de la Direction Générale de la CNAC portant la suspension provisoire des stages et des sessions de formation.

Après l'allègement des mesures de confinement, nous avons poursuivi notre enquête à compter du 29/06/2020 et jusqu'au 23/07/2020 (période marquée par un nouveau confinement accompagné d'interdiction de la circulation entre Blida et Tipaza).

Nous avons pu réaliser notre enquête avec la collaboration du personnel d'accompagnement et de formation de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza, qui ont assistés certains porteurs de projets dans le renseignement du questionnaire, en leur assurant une meilleure compréhension des questions et en leur offrant l'accès à l'outil et aux supports informatiques nécessaires pour y répondre.

2. Contexte organisationnel:

Dans cette section nous allons présenter la Caisse Nationale d'Assurance Chômage CNAC et ses principales missions, avant de présenter notre structure d'accueil à savoir l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza et la formation entrepreneuriale dispensée par ses services au profit de ses promoteurs.

2.1. Présentation de la CNAC:

2.1.1. Création et évolution de la CNAC:

La Caisse Nationale d'Assurance Chômage CNAC est un organisme public chargé initialement de l'indemnisation des salariés ayant perdu leur emploi pour raisons économiques, il gère actuellement un fonds de crédit pour la création d'entreprises. et il participe aussi au service public de l'emploi.

En effet, en tant qu'institution publique de sécurité sociale placée sous tutelle du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, La CNAC a reçu pour vocation initiale d'atténuer ou d'amortir les effets sociaux consécutifs aux licenciements massifs de travailleurs salariés du secteur économique décidés en application du Plan d'Ajustement Structurel (PAS).

Mais depuis sa création en 1994, la CNAC a connu plusieurs évolutions et différentes étapes dans son parcours (<https://www.cnac.dz/>, consulté le 10/02/2020 à 11h25), à chaque fois par la prise en charge de nouvelles missions qui lui sont confiées par les pouvoirs publics.

Les principaux axes d'évolution de la CNAC s'inscrivent dans:

- L'indemnisation du chômage.
- Les mesures actives.
- L'aide à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans
- Le dispositif de soutien à la création et à l'extension d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans.
- Dispositif portant mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.

Le détail de l'évolution de la vocation de la CNAC pour la prise en charge de ses missions est présenté sur l'annexe B.

2.1.2. Organisation et découpage de la CNAC:

La CNAC compte actuellement un effectif de 1497 salariés (www.cnac.dz/ Consulté le 13/07/2020 à 16h45), elle est opérationnelle sur l'ensemble du territoire national, à travers:

- Le Siège de la Direction Générale;
- Treize (13) Agences Régionales;
- Quarante-huit (48) Agences de wilaya.

A Chaque Agence Régionale sont reliées une ou plusieurs Agences de Wilaya, le tableau suivant présente le rattachement des Agences de Wilaya.

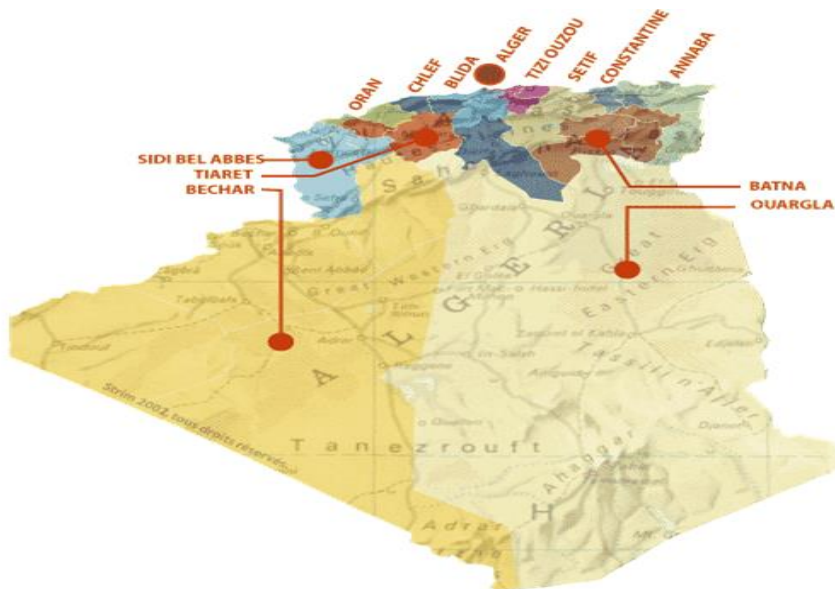
Tableau 1: Rattachement des Agences de wilaya CNAC aux Agences Régionales

Agences Régionales	Nombre d'agences	Agences de wilaya
Alger	1	Alger
Annaba	6	Guelma, El Tarf, Tébessa, Souk Ahras, Skikda
Batna	4	Batna, Khenchela, Biskra, Oum el Bouaghi
Béchar	4	Béchar, Adrar, Tindouf, El Bayadh
Blida	3	Blida, Tipaza, Médéa
Chlef	3	Chlef, Djelfa, Ain Defla
Constantine	3	Constantine, Jijel, Mila
Oran	3	Oran, Relizane, Mostaganem
Ouargla	6	Ouargla, Ghardaia, Laghouat, El Oued, Tamanrasset, Illizi
Sétif	4	Sétif, Béjaia, M'sila, Bordj Bou Arréridj
Sidi Bel Abbas	5	Sidi Bel Abbas, Tlemcen, Saida, Naama, Ain-Témouchent
Tiaret	3	Tiaret, Mascara, Tissemsilt
Tizi Ouzou	3	Tizi Ouzou, Bouira, Boumerdès

Source : https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_Organisation.aspx, consulté le 13/07/2020 à 16h45.

Nous constatons que les treize (13) Agences Régionales citées ci-dessus, couvrent pratiquement l'ensemble du territoire national, le positionnement géographique de ces Agences est représenté sur la figure suivante:

Figure 12: Localisation géographique des Agences Régionales de la CNAC.



Source: https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_Organisation.aspx, consulté le 13/07/2020 à 17h00.

L'institution a développé également des mesures actives d'aide au retour à l'emploi . A cet effet il a été créé :

- Vingt-deux (22) Centres de Recherche d'Emploi ou « **C.R.E** ».
- Quarante-huit (48) Centres d'Aide au Travail Indépendant ou « **C.A.T.I.** ».

2.1.3. Les missions de la CNAC:

Trois missions principales sont confiées à la CNAC par les pouvoirs publics:

- a) L'assurance chômage.
- b) Le dispositif 30-55 ans.
- c) Mesures d'encouragement d'aide à l'emploi.

a) L'assurance chômage:

Le 26 mai 1994, deux décrets législatifs signés et publiés au journal officiel n° 34 créaient le régime d'assurance chômage destiné aux salariés du secteur économique qui perdent leur emploi de façon involontaire, pour raisons économiques dans le cadre soit d'une compression d'effectif, soit d'une cessation d'activité de l'employeur.

Le chômage pour raison économique est depuis l'année 1994 considéré comme un risque indemnisable au même titre que les autres risques de sécurité sociale (maladie, accidents de travail, etc.).

Le régime d'assurance chômage ne se limite pas au versement d'une indemnité.

Des mesures actives destinées à augmenter les chances du travailleur ayant perdu son emploi de façon involontaire à reprendre sa place sur le marché du travail ont été développées par la CNAC. Il s'agit de :

- L'aide à la recherche d'emploi
- L'aide au travail indépendant
- La formation reconversion

En effet, le système mis en place garantit aux ex salariés une indemnité d'assurance chômage leur permettant de préparer dans les meilleures conditions possibles leur réinsertion dans la vie active.

Depuis l'avènement du dispositif, environ 200 000 ex salariés ont bénéficié d'une indemnité d'assurance chômage pendant une durée moyenne de 23 mois (www.canc.dz).

Le régime d'assurance chômage mis en place permet aux employeurs publics et privés de disposer d'un instrument pour faire face aux difficultés économiques, financières et techniques pouvant amener à réduire les effectifs afin d'éviter de mettre en péril l'avenir des entreprises et de voir ainsi disparaître la totalité des emplois salariés (Site CNAC: https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_AssuranceChomage.aspx, consulté le 06/07/2020 à 10h25).

b) Le dispositif de soutien à la création et à l'extension d'activités par les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 55 ans:

Nous nous intéressons beaucoup plus à cette mission, du fait que la formation entrepreneuriale dispensée par les services de la CNAC, objet de notre recherche, est destinée aux promoteurs porteurs de projets.

En effet, dans le cadre du programme de lutte contre le chômage et la précarité, la CNAC a pris en charge à partir de 2004 le dispositif de soutien à la création d'activités.

Cette mission a fait l'objet de réajustement après une profonde évaluation de son parcours et a pris en 2010 de nouvelles dispositions lui permettant de répondre mieux aux attentes des chômeurs, tout en veillant sur le développement de leur culture entrepreneuriale.

Les principaux ajustements ont porté sur :

- La réduction d'inscription à l'ANEM, un (01) mois au lieu de six (06) mois ;
- Le relèvement du niveau d'investissement de 5 MDA à 10 MDA ;
- L'accès au dispositif de 30 ans (au lieu de 35 ans) à 50 ans ;
- Et outre la création, l'extension des capacités de production des biens et services.

Fort de son expérience dans le domaine de l'accompagnement et de son réseau des Centres d'Appui au Travail Indépendant (CATI) lancé en 1998, et le partenariat avec plusieurs ministères et institutions à travers tout le territoire national, la Caisse nationale d'Assurance Chômage se mobilise et se prépare dans la perspective d'offrir à tout porteur de projet un espace adéquat pour l'accomplissement tant professionnel que social.

A cet effet, la CNAC assure aux promoteurs, à la fois, l'accompagnement personnalisé durant toutes les phases, la validation des acquis professionnels et l'assistance lors de l'examen des projets par les comités de sélection et de validation.

Un seul type de financement dit triangulaire est pris en charge dans ce cadre qui met en relation le promoteur, la banque et la CNAC, pour un seuil maximal de dix (10) millions de dinars.

Le montage financier du projet d'investissement se présente dans le tableau récapitulatif suivant:

Tableau 2 : Le montage financier d'un projet dans le cadre du dispositif CNAC.

Cout du projet	Apport personnel	Prêt non rémunéré (PNR classique)	Crédit bancaire*
Inférieur ou égal à cinq (05) millions de dinars	01%	29%	70%
Supérieur à cinq (05) millions de dinars et inférieur ou égal à dix (10) millions de dinars	02%	28%	70%

(*):Les taux d'intérêts des crédits bancaires sont bonifiés à 100%.

Élaboré par nos soins

En outre du PNR classique octroyé, le promoteur peut bénéficier, si nécessaire, d'un Prêt Non Rémunéré (PNR) supplémentaire.

Le tableau suivant présente les différents PNR supplémentaires et leurs modalités d'octroi :

Tableau 3: PNR supplémentaires accordés par la CNAC.

Type de PNR supplémentaire	Conditions et modalités d'octroi
<p>Le PNR Véhicule Atelier</p> <p>Appelé</p> <p>« PNR-VA »</p>	<p>Aide financière supplémentaire accordée sous forme de Prêt Non Rémunéré supplémentaire, d'un montant de cinq cent mille dinars (500.000 DA), remboursable, en vue de l'acquisition d'un véhicule atelier pour l'exercice des activités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Plomberie; . Electricité bâtiments; . Chauffage; . Climatisation; . Vitrerie; . Peinture bâtiments; . Mécanique automobiles.

<p align="center">Prêt Non Rémunéré -Location</p> <p align="center">Appelé</p> <p align="center">« PNR-LO »</p>	<p>Aide financière supplémentaire accordée aux chômeurs promoteurs sous forme de Prêt Non Rémunéré supplémentaire, d'un montant de cinq cent mille dinars (500.000 DA), pour la prise en charge du loyer d'un local destiné à la création d'activité de production de biens et de services.</p>
<p align="center">Prêt Non Rémunéré -Cabinet Groupé</p> <p align="center">Appelé</p> <p align="center">« PNR-CG »</p>	<p>Aide financière supplémentaire accordée aux jeunes de l'enseignement supérieur, d'un montant qui ne saurait dépasser un (01) million de dinars, pour la prise en charge du loyer du local destiné à la création du cabinet groupé.</p> <p>Les domaines d'activités concernés par le cabinet groupé sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Médical. . Auxiliaires de justice. . Expertise comptable. . Commissariat aux comptes. . Comptables agréés. . Bureaux d'études et de suivi relevant des secteur du BTPH.

Élaboré par nos soins

Par ailleurs, plusieurs avantages et facilitations en matière de remboursement, sont accordés aux bénéficiaires de crédits et PNR , le tableau ci-après récapitule les modalités de remboursement:

Tableau 4: Modalités de remboursement des crédits et PNR accordés par la CNAC.

Type de crédit/ PNR	Modalités de remboursement
Crédit bancaire	La durée de remboursement du crédit bancaire ne saurait être inférieure à huit (08) années, dont trois (03) ans de différé.
PNR Classique	Remboursable sur 05 ans (après le remboursement du crédit bancaire)

PNR-VA	Le remboursement est cumulé avec les échéances de remboursement du Prêt Non Rémunéré classique, (échéance PNR classique + échéance « PNR VA » = échéance unique).
PNR-LO	Le remboursement est cumulé avec les échéances de remboursement du Prêt Non Rémunéré classique, (échéance PNR classique + échéance « PNR LO » = échéance unique).
PNR-CG	Le remboursement est cumulé avec les échéances de remboursement du Prêt Non Rémunéré classique, (échéance PNR classique + échéance « PNR CG » = échéance unique).

Élaboré par nos soins

Pour accéder aux financements suscités, le chômeur doit impérativement répondre aux conditions d'éligibilité au dispositif CNAC notamment:

- Être âgé (e) entre trente (30) à cinquante-cinq (55) ans;
- Être de nationalité algérienne;
- Ne pas occuper un emploi rémunéré ou exercer une activité pour propre compte au moment du dépôt du dossier;
- Être inscrit (e) auprès des services de l'Agence Nationale de l'Emploi ANEM comme demandeur d'emploi;
- Disposer d'un diplôme ou attestation professionnelle en rapport avec l'activité projetée;
- Disposer de capacités financières pour contribuer au financement de son projet;
- Ne pas avoir déjà bénéficié d'une mesure d'aide de l'Etat au titre de la création d'activité : ANSEJ, ANGEM, ANDI, FNDRA....etc.

La Validation des Acquis Professionnels (V.A.P), qui est prise en charge financièrement par la CNAC, s'inscrit dans le cadre du partenariat avec le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnel ainsi qu'avec d'autres secteurs en vue de valoriser l'expérience professionnelle des futurs promoteurs.

Dans le souci de préserver les micro-entreprises nouvellement créées d'une mortalité précoce, des sessions de formation en entrepreneuriat sont assurées périodiquement par les services compétents de la CNAC.

D'autres avantages sont accordés aux promoteurs éligibles au dispositif, à savoir:

- Une bonification totale des taux d'intérêts relatifs aux prêts bancaires ;
- Des réductions relatives aux droits de douanes ;
- Plusieurs exonérations fiscales et parafiscales ;
- Le bénéfice d'un prêt non rémunéré PNR (sans intérêts) de la part de la CNAC.

Concernant les risques liés aux crédits bancaires octroyés aux promoteurs, et dans le cadre des avantages financiers qui leur sont accordés, Le Fonds de Caution Mutuelle de Garantie (FCMG), rattaché à la CNAC, a pour objet de garantir les crédits consentis par les banques et établissements financiers aux chômeurs promoteurs à hauteur de 70%.

Les promoteurs CNAC ayant obtenu leurs accords bancaires doivent obligatoirement adhérer au Fonds, en procédant au paiement des droits d'adhésion au FCMG qui sont à 0,35% du montant du crédit, payables en une seule fois et qui couvriront toute la durée du crédit.

c) Mesures d'encouragement d'aide à l'emploi:

Des mesures d'encouragement d'aide à l'emploi sont accordées par la CNAC sous forme d'avantages consentis aux employeurs; Ces mesures se regroupent sous trois grands axes d'avantages:

- Différents niveaux d'allègement de la part patronale ;
- Exonération de la cotisation globale de la sécurité à la charge de l'employeur ;
- Subvention mensuelle à l'emploi ;

Les mesures d'encouragement sont détaillées sur l'annexe C.

2.2. Présentation de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza

Dans le cadre de notre étude, nous avons mené notre enquête au sein de l'Agence CNAC de la wilaya de Tipaza, qui est administrativement rattachée à l'Agence Régionale de Blida.

L'agence de Tipaza est créée par décret exécutif N°05-129 du 24/04/2005 (JO: N°29) portant statut de la CNAC.

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 29 mai 2017 fixant l'organisation interne de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, et tenant compte le volume de son activité, l'agence de Tipaza est classée "Agence de 1^{ère} catégorie", elle se situe dans la commune de Koléa et elle dispose d'une annexe sise à la même localité.

En plus de la représentation locale du Fonds de Caution Mutuelle de Garantie (FCMG), l'Agence CNAC de la wilaya de Tipaza compte:

- Une cellule de d'accueil, d'écoute et de l'orientation du citoyen rattachée directement au directeur (C/AEO);
- La sous direction de la promotion de l'emploi (SD/ PE);
- La sous direction des prestations d'assurance chômage (SD/ AC);
- La sous direction des finances et de la comptabilité (SD/FC);
- La sous direction de ressources humaines et des moyens (SD/RH);
- La sous direction des études et des systèmes d'information (SD/ESI).

La sous direction des prestations et de la promotion de l'emploi qui représente l'activité principale dans la chaîne de valeur de la CNAC, est chargée de deux missions principales:

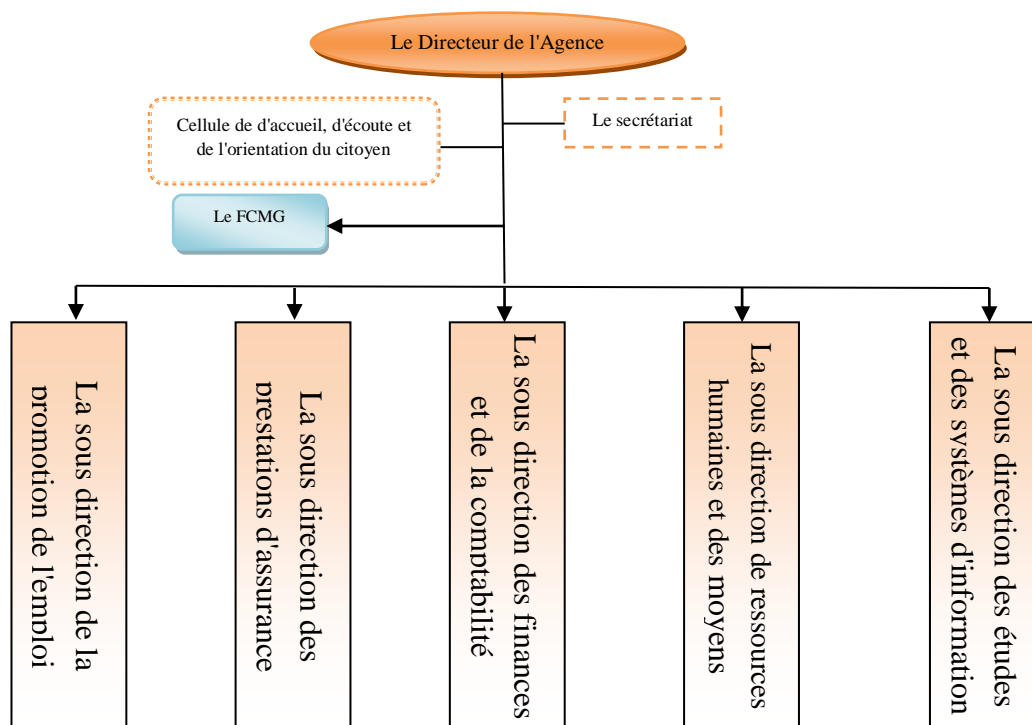
- La réalisation de l'ensemble des prestations liées à l'application des dispositions de la Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.
- La mise en œuvre du dispositif 30-55 ans, relatif à l'aide à la création d'activités.

La sous direction des prestations d'assurance chômage est chargée de l'ensemble des activités liées à l'assurance chômage et à la prise en charge des dispositions relatives à la tragédie nationale.

Les trois sous directions restantes, sont chargées des fonctions de soutien, à savoir: la gestion du personnel, des moyens et du patrimoine, la gestion financière et comptable de l'agence et la gestion du système d'information et de l'informatique.

L'organigramme de l'Agence CNAC de la wilaya de Tipaza, se présente ainsi:

Figure 13: L'organigramme de l'Agence CNAC de la wilaya de Tipaza



Élaborée par nos soins

Notre stage pratique s'est déroulé au sein de la sous direction de la promotion de l'emploi (SD/PE) qui compte en plus de l'encadrement chargé des prestations liées à la Loi 06-21 susmentionnée, un encadrement hautement qualifié dans le domaine de la promotion de l'accompagnement à la création d'entreprise; Cet encadrement est organisé en interne sous forme de cellules spécialisées.

Une cellule d'accompagnement à la création d'activités, spécialisée comme son nom l'indique, dans l'accompagnement des porteurs de projets tout au long du parcours de création, et ce, depuis l'inscription du chômeur à la CNAC et jusqu'à la réalisation de son projet, elle est composée de Conseillers-Animateurs et de Formateurs.

Une cellule d'accompagnement post-crédation, chargée d'assurer un suivi permanent et un accompagnement continu au profit des entreprises réalisées dans le cadre du dispositif CNAC.

Le bilan d'activité de l'agence de Tipaza, relatif au dispositif 30-55 ans pour l'exercice 2019 se présente comme suit:

Tableau 5: Bilan d'activité de l'agence CNAC de Tipaza - Exercice 2019.

Nombre de dossiers déposés	340
Nombre de dossiers acceptés	308 soit 91%
Dossiers financés (PNR versés)	125 soit 37%
Emplois générés prévus	329
Secteur le plus financé	109 Agriculture. soit 87%
Nombre d'accords bancaires accordés et notifiés.	227 BADR
Type de financement	. 125 triangulaire. . 00 Autofinancement.
PNR supplémentaires	. 05 PNR- LO

Source: Documents internes de l'agence CNAC de Tipaza.

2.3. Constats sur la formation entrepreneuriale au sein de l'agence CNAC de Tipaza

Deux types de formation sont dispensés actuellement au profit des promoteurs, par les formateurs de l'agence CNAC de la wilaya de Tipaza:

1. Une formation intitulée " Sensibilisation à l'entrepreneuriat ":

Elle vise les chômeurs éligibles au dispositif CNAC (éventuels promoteurs) et disposant de diplômes universitaires ou de la formation professionnelle.

Le programme de cette formation de cinq (05) jours, porte sur:

- Les caractéristiques de l'entrepreneur;
- La démarche entrepreneuriale;
- L'environnement et le réseautage;
- Le cadre institutionnel, les organismes et les outils d'aide à la création d'entreprise.

Les participants à cette formation sont invités par les services de la CNAC à partir du fichier ANEM, dans le cadre du partenariat entre ces deux institutions.

Actuellement, cette formation est dispensée uniquement au profit des détenteurs de diplômes universitaires, désirant investir dans une activité autre que leur spécialité académique de base.

Elle demeure donc obligatoire uniquement pour cette catégorie et elle est dispensée avant le dépôt du dossier.

2. Une formation intitulée "Séminaire d'Initiation à la Gestion d'Entreprise - S.I.G.E":

Pour les besoins de notre recherche, nous nous sommes intéressés à cette formation obligatoire pour l'ensemble des promoteurs CNAC ayant obtenu leurs accords bancaires, elle s'inscrit dans le cadre de la formation entrepreneuriale dispensée par les services de la CNAC et a comme objectifs de:

- Faire découvrir aux promoteurs l'importance de la bonne gestion d'une activité et son impact quant à son maintien dans un marché de plus en plus rude.
- Permettre aux promoteurs d'acquérir certaines compétences techniques de base en gestion d'entreprise en vue de les appliquer au sein de leurs entités.
- Leur faire prendre conscience l'importance de certains réflexes propres au manager tels que: l'organisation, le sens de l'anticipation, l'adaptation..etc.
- Les inciter à l'entrepreneuriat en réseau.

Le programme pédagogique de cette formation, qui est de trente (30) heures, renferme Six (06) Thèmes et Seize (16) modules avec plusieurs exercices et simulations.

Il est appuyé également par des présentations pratiques de certains partenaires (CNAS, CASNOS, services des impôts, Banques, Assurances..etc.).

Cette formation se déroule sur une période continue de cinq (05) jours, pour des groupes composés de 15 à 20 promoteurs; Le programme de la formation est joint en annexe D.

Pour évaluer la session de formation et valider l'efficacité du cursus à chaud, chaque participant est appelé à renseigner d'une manière anonyme un formulaire d'évaluation.

Le modèle du formulaire d'évaluation de la formation S.I.G.E est joint en annexe E.

Durant l'exercice 2019, l'agence CNAC de Tipaza a réalisé sept (07) sessions de formation S.I.G.E au profit de 166 promoteurs (153 Hommes et 13 Femmes), répartis comme suit:

Tableau 6: Sessions de formation S.I.G..E durant l'exercice 2019.

N°	Mois	Nombre de promoteurs formés
01	Janvier	28
02	Février	29
03	Mars	25
04	Avril	23
05	Mai	20
06	Octobre	23
07	Novembre	18
	Total	166

Source: Documents internes de l'agence CNAC de Tipaza.

La répartition des promoteurs formés par secteurs d'activité se présente ainsi:

Tableau 7: Répartition des promoteurs S.I.G.E formés en 2019 par secteurs d'activité.

Secteur d'activité	Promoteurs formés
Agriculture	128
Service	24
BTPH	04
Profession libérale	06
Industrie	03
Artisanat	01
Total	166

Source: Documents internes de l'agence CNAC de Tipaza.

CHAPITRE IV:
RÉSULTATS ET DISCUSSION

Dans ce dernier chapitre, nous allons présenter les résultats de notre recherche, à travers la présentation de notre échantillon et la discussion desdits résultats.

A travers la présentation de l'échantillon nous procéderons à la vérification de la fiabilité et la validité de l'étude après la description de nos variables et de nos dimensions et après avoir effectué le traitement des données.

Par la suite, nous allons interpréter les résultats obtenus et procéder à la validation des hypothèses, avant d'exposer les insuffisances et les suggestions liées à notre recherche.

1. Présentation des résultats:

Nous allons commencer la présentation des résultats de notre recherche par la description de notre échantillon et de nos variables, avant de procéder à la vérification de la fiabilité et la validité de l'étude.

1.1. Description de l'échantillon:

1.1.1. Description de l'échantillon selon genre:

Le tableau suivant présente la répartition de notre échantillon selon le genre.

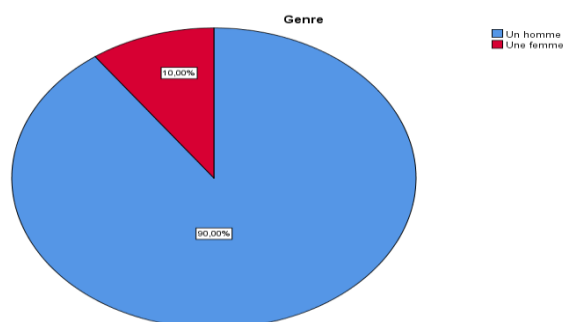
Tableau 8: La répartition de l'échantillon par genre

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	36	90,0	90,0	90,0
	Femme	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 14: La répartition de l'échantillon par genre.



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

D'après les résultats obtenus, nous constatons que notre échantillon se caractérise par une nette prédominance des promoteurs de sexe masculin.

En effet, parmi les quarante (40) promoteurs constituant notre échantillon, trente-six (36) promoteurs sont des hommes (soit 90% de l'échantillon), tandis que les femmes sont représentées à hauteur de 10% seulement (04 promotrices).

Malgré l'importance particulière accordée aux femmes dans le cadre de la promotion de l'emploi et malgré l'égalité des chances à l'accès au dispositif CNAC pour les deux genres, nous constatons une faible intégration de la femme. Cette faiblesse est justifiée selon les chercheurs par plusieurs contraintes (sociales, culturelles, économique..) liées à l'entrepreneuriat féminin qui freinent la concrétisation des projets chez les femmes telles que leurs projets familiaux, les projets professionnels du conjoint..etc.

1.1.2. Description de l'échantillon selon les tranches d'âge:

Le tableau suivant présente la répartition de notre échantillon selon les tranches d'âge.

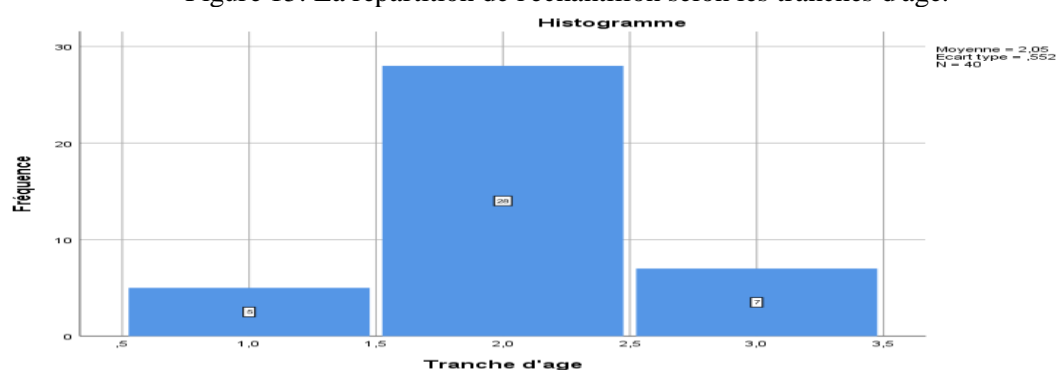
Tableau 9: La répartition de l'échantillon selon les tranches d'âge.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Entre 30 et 40 ans	5	12,5	12,5	12,5
	Entre 40 et 50 ans	28	70,0	70,0	82,5
	Entre 50 et 55 ans	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 15: La répartition de l'échantillon selon les tranches d'âge.



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

La catégorie des promoteurs âgés entre 40 et 50 ans constitue la catégorie cible principale du dispositif CNAC, elle représente soixante dix pour cent (70%) de notre échantillon, tandis que celle des promoteurs âgés entre 30 et 40 ans compte seulement cinq (05) promoteurs représentant un taux de 12.5% de notre échantillon, ce taux est justifié par l'intervention de plusieurs dispositifs tel que l'ANSEJ, dans la prise en charge des porteurs de projets appartenant à cette tranche d'âge.

On constate également l'importance de la décision d'augmentation de l'âge maximum d'accès au dispositif CNAC (qui est passée de 50 à 55 ans en 2019), puisque cette mesure a permis de prendre en charge cette tranche d'âge qui représente un taux assez important de 17.5% de notre échantillon.

Le tableau ci-après expose le croisement des résultats relatifs à la tranche d'âge avec ceux du genre.

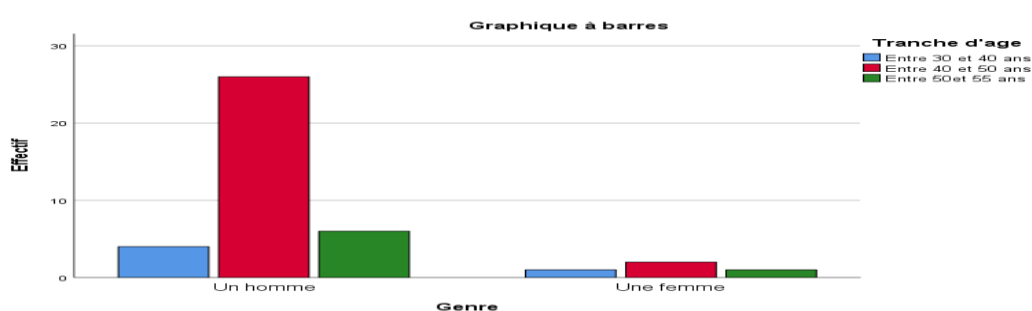
Tableau 10: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ genre".

		Tranche d'âge			Total
		Entre 30 et 40 ans	Entre 40 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	
Genre	Homme	4	26	6	36
	Femme	1	2	1	4
Total		5	28	7	40

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de ce croisement sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 16: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ genre".



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Les résultats obtenus par le croisement des résultats relatifs au genre et ceux relatifs à la tranche d'âge, confirment le constat relatif à l'importance de la tranche d'âge entre 40 et 50ans, qui compte 26 hommes (soit plus de 72% des hommes questionnés) et 02 femmes (50% des femmes questionnées) ce qui génère le taux de 70% de l'échantillon qui sont des promoteurs âgés entre 40 et 50 ans.

1.1.3. Description de l'échantillon selon la situation familiale:

Le tableau suivant présente la répartition de notre échantillon selon la situation familiale.

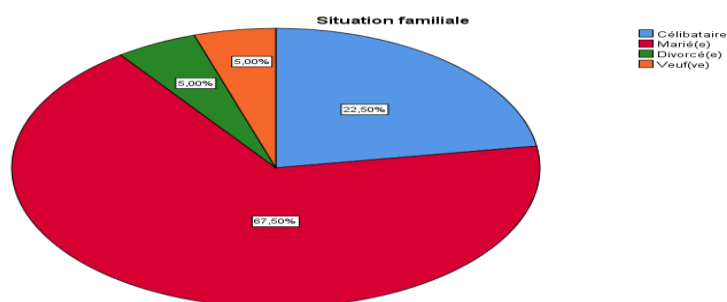
Tableau 11: La répartition de l'échantillon selon la situation familiale.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Célibataire	9	22,5	22,5	22,5
	Marié(e)	27	67,5	67,5	90,0
	Divorcé(e)	2	5,0	5,0	95,0
	Veuf(ve)	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 17: La répartition de l'échantillon selon la situation familiale



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Nous constatons que les célibataires et les mariés représentent 90% de notre échantillon, néanmoins les 10% restant représente une frange fragile de la société (divorcés et veufs) qui nécessite une prise en charge particulière pour une meilleure intégration dans le milieu de l'entrepreneuriat.

Le croisement des résultats liés à l'âge avec ceux relatifs à la situation familiale se présente ainsi:

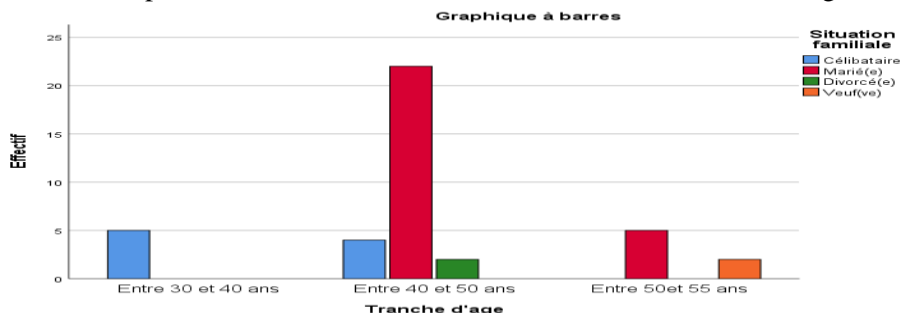
Tableau 12: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ situation familiale"

		Situation familiale				Total
		Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Veuf(ve)	
Tranche d'âge	Entre 30 et 40 ans	5	0	0	0	5
	Entre 40 et 50 ans	4	22	2	0	28
	Entre 50et 55 ans	0	5	0	2	7
Total		9	27	2	2	40

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de ce croisement sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 18: La répartition de l'échantillon selon le croisement "tranches d'âge/ situation familiale".



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Par ce croisement, nous constatons que les mariés qui constituent plus de deux tiers (67.5%) de l'échantillon, sont âgés plus de 40ans, tandis que les célibataires se situent principalement dans la tranche 30 à 40 ans; ce constat logique est justifié par le contexte social de l'Algérie.

Une deuxième analyse bivariée nous a permis de confirmer l'existence d'une relation entre le genre et la situation familiale, et ce, suite à un test de khi-carré (Tableau a12 de l'annexe F). La valeur de significativité obtenue qui s'élève à 0.04 (<5%) confirme l'existence d'une relation, le test de V de Cramer (Tableau a13 de l'annexe F) a généré une valeur de 0.456 confirmant une relation positive moyenne entre la situation familiale et le genre.

1.1.4. Description de l'échantillon selon le niveau d'instruction:

Le tableau suivant présente la répartition de notre échantillon selon le niveau d'instruction.

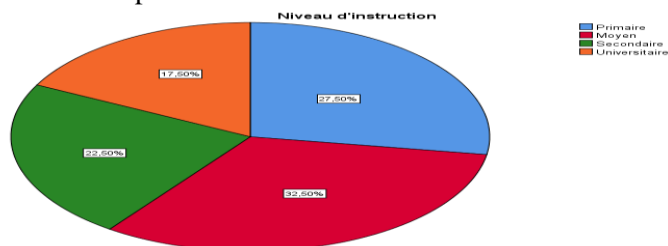
Tableau 13: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Primaire	11	27,5	27,5	27,5
	Moyen	13	32,5	32,5	60,0
	Secondaire	9	22,5	22,5	82,5
	Universitaire	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 19: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Cette représentation graphique confirme la prise en charge du dispositif CNAC de toutes les catégories de sa population cible, et ce, quel que soit leur niveau d'instruction; En effet le critère du savoir-faire avec l'activité projetée demeure la condition principale qui donne accès au dispositif.

Les résultats relatifs aux universitaires concernent ceux ayant obtenu leurs diplômes depuis plusieurs années, puisque les nouveaux universitaires (tenant compte leurs âges) sont orientés généralement vers d'autres dispositifs tel que l'ANSEJ.

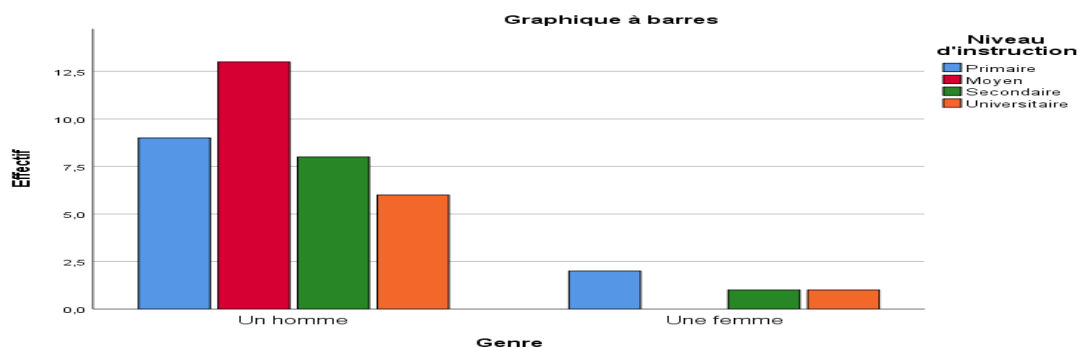
Tableau 14: La répartition de l'échantillon selon le croisement "genre/ niveau d'instruction"

		Niveau d'instruction				Total
		Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire	
Genre	Homme	9	13	8	6	36
	Femme	2	0	1	1	4
Total		11	13	9	7	40

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de ce croisement sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 20: La répartition de l'échantillon selon le croisement "genre/ niveau d'instruction"



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Cette analyse bivariée nous a permis de confirmer qu'il n'existe aucune relation d'influence entre le genre et le niveau d'instruction, et ce, suite à un test de khi-carré (Tableau a22 de

l'annexe F). La valeur de significativité obtenue qui s'élève à 0.490 (>5%) confirme l'absence de relation.

Toutefois, cette répartition confirme le rôle important que joue la CNAC dans l'insertion professionnelle des porteurs de projets (hommes et femmes) ayant un faible niveau académique, mais qui ont en contrepartie une expérience avérée avec l'activité projetée.

1.1.5. Description de l'échantillon selon la formation entrepreneuriale déjà effectuée:

Dans le cadre de notre travail de recherche, la cinquième question adressée aux questionnés concerne la confirmation ou l'infirmité de suivi de formation entrepreneuriale avant l'introduction du dossier auprès de la CNAC. Les réponses des porteurs de projets se présentent ainsi:

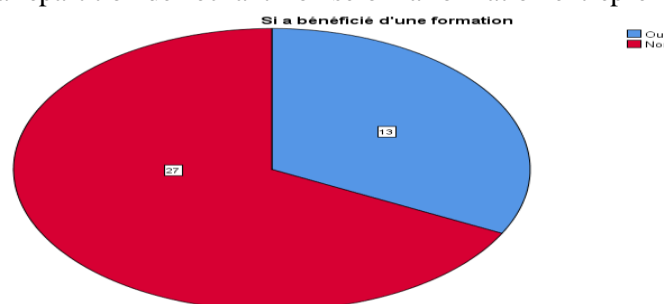
Tableau 15 La répartition de l'échantillon selon formation entrepreneuriale déjà effectuée.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	13	32,5	32,5	32,5
	Non	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 21: La répartition de l'échantillon selon la formation entrepreneuriale déjà effectuée.



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Nous constatons que 67,5% de notre échantillon (soit 27 promoteurs) n'ont jamais effectué de formation entrepreneuriale auparavant, contrairement aux 13 promoteurs restants (soit 32,5%) qui ont déjà suivi au moins une session de formation dans ce cadre.

Ce constat confirme l'insuffisance des programmes de formation en entrepreneuriat dispensés aux porteurs d'idées et de projets.

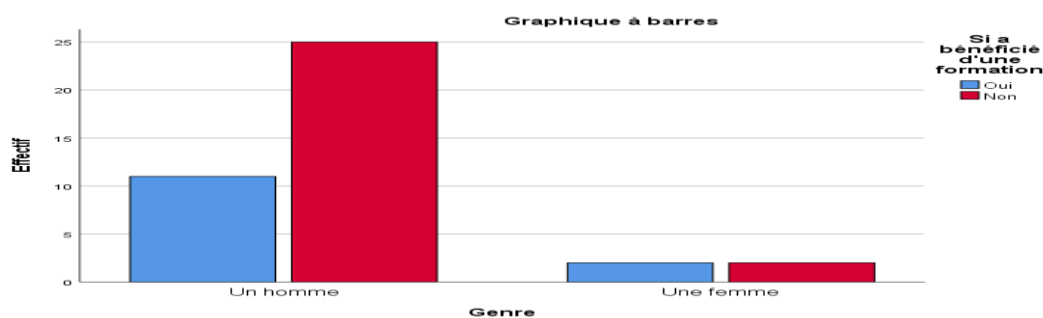
Tableau 16 La répartition de l'échantillon selon le croisement "formation entrepreneuriale déjà effectuée/genre"

		Si a bénéficié d'une formation		Total
		Oui	Non	
Genre	Un homme	11	25	36
	Une femme	2	2	4
Total		13	27	40

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de ce croisement sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 22: La répartition de l'échantillon selon le croisement "formation entrepreneuriale déjà effectuée/genre"



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Une analyse bivariée nous a permis de confirmer qu'il n'existe aucune relation d'influence entre le genre et les promoteurs CNAC ayant déjà effectué une formation professionnelle, et ce, suite à un test de khi-carré (Tableau a32 de l'annexe F). La valeur de significativité obtenue qui s'élève à 0.431 (>5%) confirme l'absence de relation.

1.1.6. Description de l'échantillon selon le type de formation déjà effectuée:

Dans ce volet, nous nous intéressons aux porteurs de projets ayant déjà effectué une formation entrepreneuriale, pour s'enquérir sur le type de formation.

Le tableau suivant présente la répartition de notre échantillon selon le type de formation déjà effectuée.

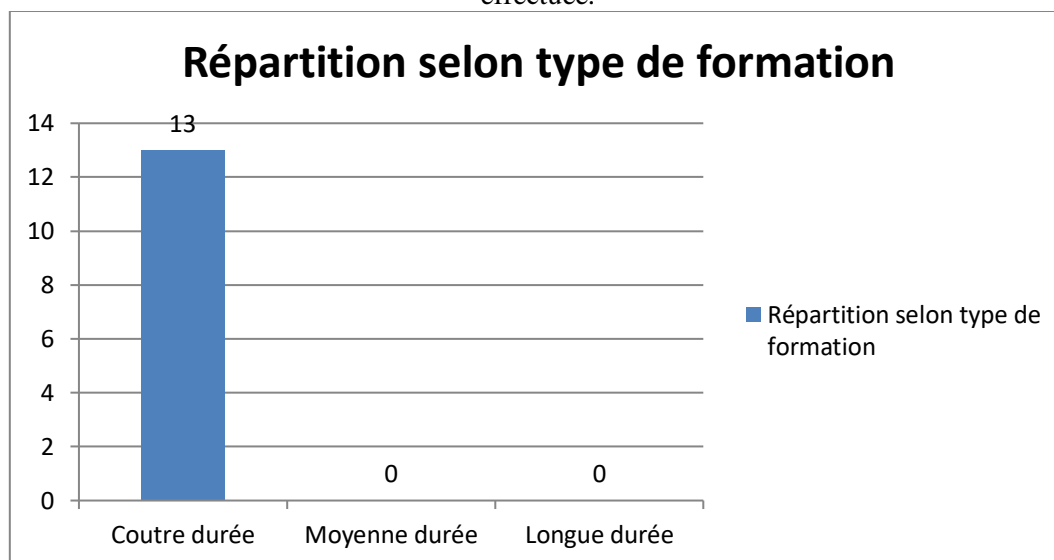
Tableau 17: La répartition de l'échantillon selon le type de la formation entrepreneuriale déjà effectuée.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Longue durée	0	0	0	0
	Moyenne durée	0	0	0	0
	Courte durée	13	100	100	100
	Total	13	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 23: La répartition de l'échantillon selon le type de la formation entrepreneuriale déjà effectuée.



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Nous constatons que les treize (13) promoteurs ayant répondu par "oui" à la question précédente, ont bénéficié de courtes sessions en formation entrepreneuriale. Aucun des questionnés n'a eu le privilège de participation à une session de moyenne ou de longue durée.

Pour justifier ces constats, le tableau suivant présente le détail de cette répartition par tranche d'âge.

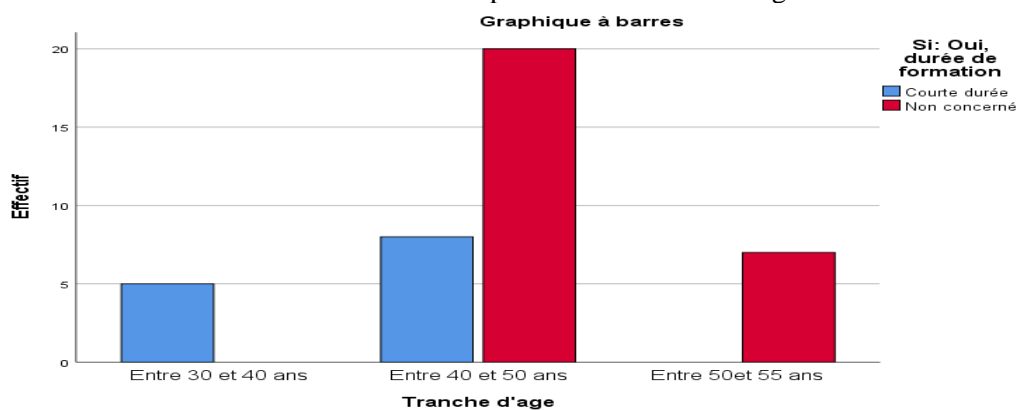
Tableau 18: La répartition de l'échantillon par croisement "promoteurs ayant déjà effectué une formation entrepreneuriale / tranche d'âge" .

		Concernés par une formation déjà effectuée				Total
		Courte durée	Moyenne durée	Longue durée	Non concerné	
Tranche d'âge	Entre 30 et 40 ans	5	0	0	0	5
	Entre 40 et 50 ans	8	0	0	20	28
	Entre 50 et 55 ans	0	0	0	7	7
Total		13	0	0	27	40

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de ce croisement sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 24: La répartition de l'échantillon par croisement "promoteurs ayant déjà effectué une formation entrepreneuriale / tranche d'âge" .



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Nous constatons à travers ce croisement de résultats que la tranche d'âge 50-55 ans et une grande partie de celle allant de 40 à 50 ans n'a effectué aucune formation entrepreneuriale auparavant, par contre l'ensemble des promoteurs âgés entre 35 et 40 et une partie de la tranche 40-50 ans, ont bénéficié d'au moins une session de formation.

Ce constat confirme le jeune âge de l'adoption d'une culture entrepreneuriale auprès des chômeurs, puisque actuellement des formations de courtes et de moyennes durées sont dispensées aussi bien pour les étudiants universitaires dans les maisons de l'entrepreneuriat que pour les stagiaires de la formation professionnelle dans les maisons d'accompagnement.

Aussi, des formations supérieures académiques et/ou professionnelles en "entrepreneuriat" sont dispensées exclusivement par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, dont les bénéficiaires sont orientés directement vers l'ANSEJ.

1.1.7. Description de l'échantillon selon le secteur d'activité:

Le tableau suivant présente la répartition de notre échantillon selon le secteur d'activité.

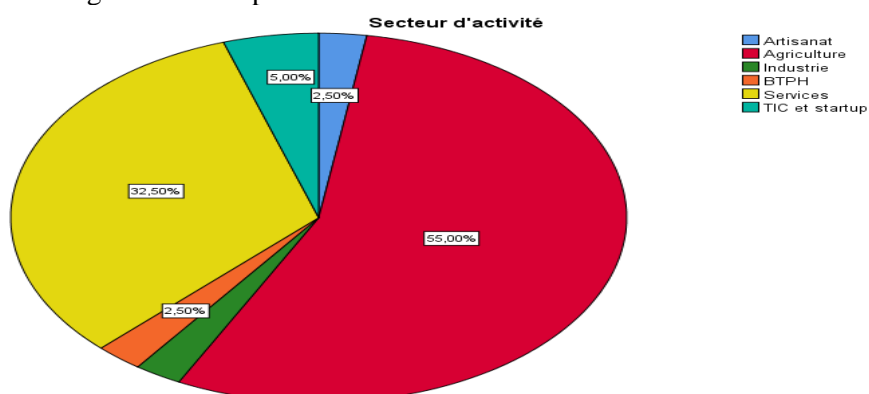
Tableau 19: La répartition de l'échantillon selon le secteur d'activité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Artisanat	1	2,5	2,5	2,5
	Agriculture	22	55,0	55,0	57,5
	Industrie	1	2,5	2,5	60,0
	BTPH	1	2,5	2,5	62,5
	Services	13	32,5	32,5	95,0
	TIC et startup	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 25: La répartition de l'échantillon selon le secteur d'activité.



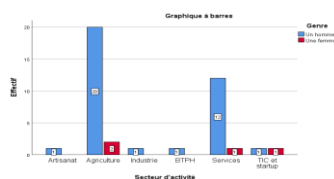
Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Plus de la moitié des questionnés (55%) portent des projets relevant du secteur de l'agriculture. La prédominance de ce secteur d'activité est justifiée par la particularité de la wilaya de Tipaza qui demeure une wilaya agricole par excellence.

En plus des services qui représentent 32,5% de notre échantillon, nous constatons l'avènement des startups et des projets TIC, suite aux efforts fournis par les services de la CNAC dans le cadre de la promotion et de l'encouragement de ce type d'investissement (couloir vert pour les startups).

Toutefois, il est nécessaire de prévoir d'autres outils et mécanismes afin de promouvoir l'investissement dans les autres secteurs.

Figure 26: La répartition de l'échantillon selon un croisement "Genre /secteur d'activité".



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Selon la figure ci-dessus, on constate que les promoteurs de sexe masculin dominent les secteurs nécessitant plus d'efforts physiques tels que le BTPH et l'industrie, tandis que les promotrices sont présentes dans le reste des secteurs d'activité.

Nous constatons également une faible contribution du secteur de l'artisanat, malgré la richesse de la wilaya de Tipaza en matière d'artisanat et de métiers.

Une analyse bivariée nous a permis de confirmer qu'il n'existe aucune relation d'influence entre le genre et le secteur d'activité, et ce, suite à un test de khi-carré (Tableau a42 de l'annexe F). La valeur de significativité obtenue qui s'élève à 0.551 (>5%) confirme l'absence de relation.

1.1.8. Description de l'échantillon selon l'expérience professionnelle:

Le tableau suivant présente la répartition de notre échantillon selon l'expérience professionnelle.

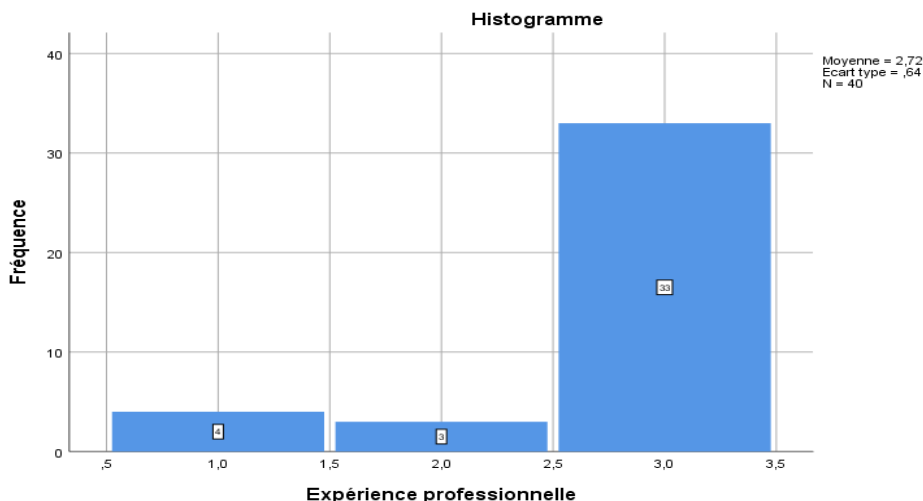
Tableau 20: La répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins d'une années	4	10,0	10,0	10,0
	Entre 01 et 05 ans	3	7,5	7,5	17,5
	Plus de 05 ans	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Source: Tiré des résultats de la recherche.

Les résultats de cette répartition sont représentés graphiquement sur la figure ci-dessous.

Figure 27: La répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle.

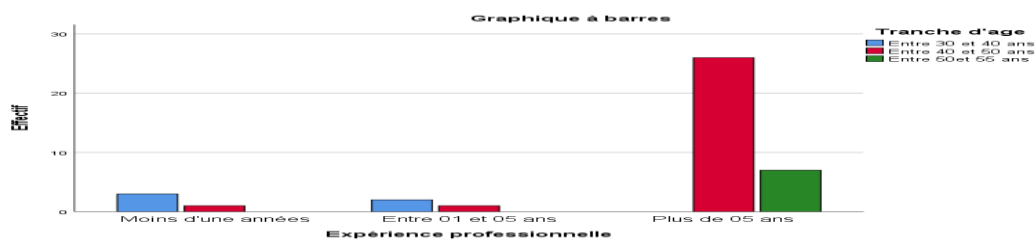


Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Le savoir-faire est un facteur déterminant pour la réussite d'un 'entrepreneur, d'après les résultats obtenus quatre-vingt-dix pour cent (90%) des questionnés comptent plus d'une année d'expérience, nous constatons donc que la majorité de porteurs de projets CNAC sont dotés d'une expérience professionnelle avérée avec l'activité projetée.

Toutefois, les services de la CNAC prévoient une formation spécifique à l'entrepreneuriat réservée exclusivement aux universitaires désirant investir dans des domaines autres que leurs formations de base.

Figure 28: La répartition de l'échantillon par croisement "Expérience professionnelle/ tranche d'âge".



Source: Générée par SPSS à partir des résultats de la recherche.

Le croisement des résultats représentés sur la figure ci-dessus, confirme l'existence d'une relation entre l'expérience professionnelle et l'âge des promoteurs de la CNAC. Les promoteurs âgés plus de 50 ans cumulent plus de 05 ans d'expérience, tandis que les promoteurs âgés de moins de 40 ans ont tous moins de 05 ans d'expérience.

1.2. Traitement et analyses des données:

Nous allons procéder à la détermination des bornes et la description des variables et des dimensions de notre recherche avant de vérifier la fiabilité et validité de l'étude.

1.2.1. Détermination des bornes et de leurs poids:

Tenant compte les données relatives à notre recherche et les résultats obtenus, le tableau suivant détermine les moyennes minimales et maximales des bornes ainsi que les poids y afférents.

Tableau 21 Détermination des bornes et de leurs poids.

Bornes	[1- 1,8[[1,8 - 2,6[[2,6 - 3,4[[3,4 - 4,2[[4,2 - 5]
Le poids relatif	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Aucun avis	D'accord	Tout à fait d'accord

Source: Tiré des résultats de la recherche

1.2.2. Description des variables et des dimensions de l'étude:

Les tableaux ci-après, présentent la description statistique des réponses données pour chaque variable et chaque dimension du questionnaire ainsi que leurs poids relatifs.

Tableau 22: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension "Formation".

Réponses	Moyenne	Ecart type	Poids relatifs
Formation	4,37	0,568	Tout à fait d'accord
Atteinte des objectifs	4,33	0,656	Tout à fait d'accord
Adéquation du contenu avec le thème	4,33	0,730	Tout à fait d'accord
L'adaptation de la salle	4,30	0,648	Tout à fait d'accord
Qualité et accessibilité aux supports	4,40	0,632	Tout à fait d'accord
Condition d'accueil	4,30	0,687	Tout à fait d'accord
Planification et durée de la formation	4,35	0,736	Tout à fait d'accord
Dynamique du groupe	4,35	0,700	Tout à fait d'accord
Collaboration avec le formateur	4,60	0,591	Tout à fait d'accord

Source: Tiré des résultats de la recherche

A partir du tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des réponses données par les questionnés sur l'organisation de la formation étaient concentrées autour du poids relatif "Tout à fait d'accord" avec une moyenne arithmétique de 4.37 et un écart type de 0.568.

Pour les autres variables, nous avons obtenu des moyennes arithmétiques entre 4.30 et 4.60; Aussi nous avons enregistré des écarts types entre 0.591 et 0.736, ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les réponses de nos questionnés.

Nous constatons que les résultats confirment un total accord des opinions de nos questionnés vis-à-vis de la dimension "organisation de la formation".

Tableau 23: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension "Satisfaction".

Réponses	Moyenne	Ecart type	Poids relatifs
Satisfaction	4,42	0,581	Tout à fait d'accord
Augmentation du degré de satisfaction par rapport au projet	4,40	0,591	Tout à fait d'accord
Appréciation de la valeur ajoutée de la formation	4,45	0,639	Tout à fait d'accord
Poursuite d'autres formations	4,45	0,677	Tout à fait d'accord
Recommandation des services de la CNAC pour d'autres personnes	4,40	0,744	Tout à fait d'accord

Source: Tiré des résultats de la recherche

A partir du tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des réponses données par les questionnés sur la satisfaction étaient concentrées autour du poids relatif "Tout à fait d'accord" avec une moyenne arithmétique de 4.42 et un écart type de 0.581.

Pour les autres variables, nous avons obtenu des moyennes arithmétiques entre 4.40 et 4.45; Aussi nous avons enregistré des écarts types entre 0.591 et 0.744, ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les réponses de nos questionnés.

Nous constatons que les résultats confirment un total accord des opinions de nos questionnés vis-à-vis de la dimension "Satisfaction".

Tableau 24: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension "Compétences".

Réponses	Moyenne	Ecart type	Poids relatifs
Compétences	4,45	0,561	Tout à fait d'accord
Contribution de la formation au développement des connaissances	4,38	0,628	Tout à fait d'accord
L'impact positif de la formation sur la performance individuelle	4,38	0,667	Tout à fait d'accord
L'apport positif de la formation sur la maîtrise du projet entrepreneurial	4,52	0,599	Tout à fait d'accord
La contribution de la formation sur le développement des compétences managériales	4,52	0,599	Tout à fait d'accord

Source: Tiré des résultats de la recherche

A partir du tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des réponses données par les questionnés sur le développement des compétences étaient concentrées autour du poids relatif "Tout à fait d'accord" avec une moyenne arithmétique de 4.45 et un écart type de 0.561.

Pour les autres variables, nous avons obtenu des moyennes arithmétiques entre 4.38 et 4.52; Aussi nous avons enregistré des écarts types entre 0.599 et 0.667, ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les réponses de nos questionnés.

Nous constatons que les résultats confirment un total accord des opinions de nos questionnés vis-à-vis de la dimension "Développement des compétences".

Tableau 25: Description statistique et poids des réponses relatives à la dimension "Esprit entrepreneurial".

Réponses	Moyenne	Ecart type	Poids relatifs
Esprit Entrepreneurial	4,35	0,612	Tout à fait d'accord
Le rôle de la formation dans le développement du leadership	4,35	0,662	Tout à fait d'accord
L'engagement à affronter plus de risques après la formation	4,32	0,694	Tout à fait d'accord
Le développement des capacités de repérage, exploration et exploitation des opportunités	4,35	0,662	Tout à fait d'accord
Renforcement des capacité de prise d'initiatives	4,33	0,694	Tout à fait d'accord
Développement de la détermination et la persistance après la formation	4,40	0,672	Tout à fait d'accord
Plus de soif à l'apprentissage	4,38	0,705	Tout à fait d'accord

Source: Tiré des résultats de la recherche

A partir du tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des réponses données par les questionnés sur l'esprit entrepreneurial étaient concentrées autour du poids relatif "Tout à fait d'accord" avec une moyenne arithmétique de 4.35 et un écart type de 0.612.

Pour les autres variables, nous avons obtenu des moyennes arithmétiques entre 4.32 et 4.40; Aussi nous avons enregistré des écarts types entre 0.662 et 0.705, ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les réponses de nos questionnés.

Nous constatons que les résultats confirment un total accord des opinions de nos questionnés vis-à-vis de la dimension "Esprit entrepreneurial".

1.3. Fiabilité et validité de l'étude:

Tableau 26: Niveaux d'interdépendance entre le score moyen de chaque dimension et le score moyen total du questionnaire.

Les dimensions	Coefficient de corrélation de Rho de Spearman	Le score moyen de tout le questionnaire
Formation	Corrélation de Spearman	0,968
	Sig. (bilatérale)	0,000
Satisfaction	Corrélation de Spearman	0,965
	Sig. (bilatérale)	0,000
Compétences	Corrélation de Spearman	0,935
	Sig. (bilatérale)	0,000
Esprit Entrepreneurial	Corrélation de Spearman	0,959
	Sig. (bilatérale)	0,000

Source: Tiré des résultats de la recherche

A travers le tableau ci-dessus, nous constatons que l'ensemble des significativités relatives aux dimensions de notre questionnaire sont inférieures à 05% ce qui confirme l'existence de relations entre lesdites dimensions et le score moyen de tout le questionnaire.

Pour mesurer la force de ces relations, le calcul du coefficient de corrélation de Rho de Spearman nous a confirmé l'existence de relations inter-dimensions positives et très fortes.

Ainsi, nous constatons un très bon niveau d'interdépendance entre toutes les dimensions de notre questionnaire, ce qui témoigne une bonne validité structurale de l'outil.

Concernant la mesure d'homogénéité ou la consistance interne des variables relatives aux dimensions de notre recherche, le calcul du coefficient Alpha de Cronbach indique les résultats suivants:

Tableau 27: Statistiques de fiabilité Alpha de Cronbach relatives aux dimensions de la recherche.

Dimensions	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
Formation	0,942	8
Satisfaction	0,896	4
Compétences	0,921	4
Esprit entrepreneurial	0,952	6
Toutes dimensions	0,980	22

Source: Tiré des résultats de la recherche

Nous constatons à partir du tableau ci-dessus, une grande fiabilité du questionnaire; Cette fiabilité est traduite par une valeur Alpha de Cronbach de 0.98 pour l'ensemble des dimensions de notre étude.

Pour ce qui est des valeurs Alpha de Cronbach pour chaque dimension, elles varient entre 0.896 et 0.952 ce qui signifie l'existence d'une très forte homogénéité entre les variables constituant l'ensemble des dimensions de notre étude.

2. Discussion des résultats:

Nous allons interpréter les résultats obtenus et procéder à la validation de nos hypothèses avant d'exposer les insuffisances et suggestions.

2.1. Interprétation des résultats:

A travers ce travail de recherche, nous essayons d'évaluer l'impact de la formation entrepreneuriale dispensée par les services de la CNAC, sur la motivation des porteurs de projets, et ce, en analysant l'effet motivationnel de cette formation à travers ses dimensions liées à l'augmentation du niveau de satisfaction, au développement de leurs compétences et à l'amélioration de leur esprit d'entrepreneurial.

Pour ce qui est de notre échantillon, les résultats obtenus lors de sa description confirment sa validité par rapport aux besoins de notre étude, et ce, à travers une parfaite représentativité de toutes les catégories en adéquation avec les répartitions effectuées.

Cette représentativité nous a permis de réaliser l'objectif secondaire de notre étude lié à la présentation de certaines recommandations aux dirigeants de la CNAC, afin d'opérer des actualisations et/ou des modifications liées à la formation entrepreneuriale dispensée actuellement.

En effet, les résultats relatifs à la description de l'échantillon nécessitent l'intervention des dirigeants de la CNAC afin de promouvoir davantage l'entrepreneuriat féminin par le biais de cette institution et à travers des avantages plus attractifs. Aussi, certains secteurs d'activité demeurent peu exploités et nécessitent également plus d'avantages concurrentiels.

L'hétérogénéité des groupes formés nécessite la révision des modalités d'organisation des formations au sein de la CNAC. il serait plus bénéfique pour les promoteurs de prévoir des groupes homogènes, aussi bien sur le niveau d'instruction que sur le secteur d'activité.

Les formateurs doivent aussi tirer profit des promoteurs ayant une longue expérience dans l'activité projetée (qui sont nombreux) dans la dynamique du groupe, et ce, en les impliquant aux programmes afin de créer des interactivités constructives et bénéfiques pour ceux n'ayant aucune expérience.

Pour ce qui est de la réalisation de l'objectif principal de notre recherche (qui repose sur un raisonnement positiviste) et après avoir inscrit notre recherche dans une approche hypothético-déductive et lancé notre enquête après la formulation de l'interrogation principale à laquelle tente de répondre notre travail, nous avons obtenu les résultats qui figurent sur les tableaux (22, 23 24 et 25), pour lesquels nous nous sommes intéressé initialement à l'organisation de la formation dispensée par la CNAC, puisque nous cherchons à démontrer la contribution d'une formation entrepreneuriale dans la motivation des porteurs de projets.

Une contribution positive ne peut se réaliser qu'à travers une formation de qualité, bien organisée et qui se déroule dans de bonnes conditions, d'où les résultats tirés de l'étude et liés à l'évaluation des conditions d'organisation de la formation entrepreneuriale, sont très satisfaisants et très réconfortants, sur tous les niveaux (pédagogique, moyens, logistique et relationnel); La moyenne des opinions est de 4.37 et un écart type de 0.568 représentant un poids relatif "Tout à fait d'accord".

Pour ce qui est des niveaux relatifs à l'évaluation de l'organisation de la formation, nous avons obtenu des moyennes arithmétiques entre 4.30 et 4.60 avec des écarts types entre 0.591 et 0.736, ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les opinions de nos questionnés.

Ainsi, ces résultats permettent d'entamer l'évaluation d'impact et de mesurer la contribution d'une bonne formation entrepreneuriale dans la motivation des porteurs de projets.

En effet, pour répondre aux questions secondaires de notre étude, nous avons essayé de mesurer cette contribution, à travers l'étude d'impact motivationnel de la formation entrepreneuriale sur l'amélioration de leur comportement entrepreneurial et à travers le développement de leurs compétences managériales.

Pour ce qui de la dimension "satisfaction" nous avons constaté à travers les résultats obtenus que les promoteurs CNAC formés ont exprimé des opinions très favorables par

rapport à l'augmentation du degré de leur satisfaction, qui a atteint la possibilité de recommander les services de la CNAC à d'autres personnes.

La moyenne des opinions exprimées par les porteurs de projets par rapport à la dimension satisfaction atteint 4.42 avec un écart type de 0.581, ce qui représente un poids relatif "Tout à fait d'accord" , alors que les moyennes arithmétiques obtenues pour les variables constituant cette dimension varient entre 4.40 et 4.45 avec des écarts types allant de 0.591 à 0.744, ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les réponses de nos questionnés.

Ces résultats répondent clairement à l'une de nos questions secondaires en confirmant l'impact positif de la formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC sur la satisfaction de ses promoteurs.

Pour ce qui de la dimension "développement des compétences" nous avons constaté à travers les résultats obtenus que les promoteurs CNAC formés ont nettement ressentis leurs évolutions personnelles en matière de compétences, d'où ils ont exprimé des opinions très favorables par rapport aux différents indicateurs de cette dimension, tels que le développement des connaissances, la performance individuelle, la maîtrise du projet et le développement des compétences managériales.

La moyenne des opinions exprimées par les porteurs de projets par rapport à la dimension "développement des compétences" atteint 4.45 avec un écart type de 0.561, ce qui représente un poids relatif "Tout à fait d'accord" , alors que les moyennes arithmétiques obtenues pour les variables constituant cette dimension varient entre 4.38 et 4.52 avec des écarts types allant de 0.599 à 0.667, ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les réponses de nos questionnés.

Ces résultats répondent clairement à une autre question secondaire en confirmant la forte contribution de la formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC dans le développement des compétences de ses promoteurs.

Pour ce qui de la dimension "développement de l'esprit entrepreneurial" nous avons constaté à travers les résultats obtenus que les promoteurs CNAC formés ont nettement ressentis le développement de leur esprit entrepreneurial, d'où ils ont exprimé des opinions très favorables par rapport aux différents indicateurs de cette dimension, tels que

l'engagement à affronter les risques, la capacité de repérage des opportunités, la prise d'initiatives, la détermination et la persistance et même la soif à l'apprentissage et le développement du leadership.

La moyenne des opinions exprimées par les porteurs de projets par rapport à la dimension "développement de l'esprit entrepreneurial" atteint 4.35 avec un écart type de 0.612, ce qui représente un poids relatif "Tout à fait d'accord" , alors que les moyennes arithmétiques obtenues pour les variables constituant cette dimension varient entre 4.32 et 4.40 avec des écarts types allant de 0.662 à 0.705 ce qui confirme l'existence d'une faible dispersion entre les réponses de nos questionnés.

Ces résultats répondent clairement à notre dernière question secondaire en confirmant la forte contribution de la formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC dans le développement de l'esprit entrepreneurial des porteurs de projets.

2.2. Validation des hypothèses:

Afin de valider nos hypothèses et confirmer les constats effectués lors de l'interprétation des résultats de notre recherche, nous allons commencer par la justification de l'existence de relations entre les variables, avant de procéder à la mesure de la force de ces relations.

Concernant la première hypothèse (H1): La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC impacte positivement le degré de satisfaction chez les porteurs de projet. Nous avons obtenu une moyenne de 4.42 et un écart type de 0.581 avec un poids relatif "Tout à fait d'accord"; La majorité des promoteurs CNAC questionnés expriment leur total accord sur le fait que la formation entrepreneuriale a impacté positivement leur degré de satisfaction.

Avec une significativité de 0.000 (<5%) justifiant l'existence de relation entre la formation et la satisfaction, le test de corrélation entre ces deux dimensions génère un coefficient de corrélation de Rho de Spearman qui s'élève à 0.92 (Tableau b12 de l'Annexe F) ce qui explique une relation positive et très forte entre la formation et la satisfaction.

Après ceux de la corrélation, les tests de régression analysent la variable dépendante "Satisfaction" en fonction de la variable indépendante "Formation".

Le coefficient de détermination $R^2 = 0,849$ ce qui veut dire que la masse d'information expliquée par le modèle est d'environ 85% alors que le coefficient de détermination ajusté $R^2\text{-Ajusté} = 0,845$ veut dire que la masse expliquée par le modèle par rapport à la masse d'information totale est de 84.5% (Tableau b131 de l'Annexe F).

Avec une signification de 0.000 (<5%) acceptée (Le tableau b132 de l'Annexe F), nous constatons également que les deux paramètres α et β sont différents de zéro (Le tableau b133 de l'Annexe F), tel que $\alpha = 0,312$ représente la valeur minimale de la satisfaction en l'absence de la formation et $\beta = 0,942$ représente l'élasticité. D'où le modèle "La satisfaction = $\alpha + \beta$ (la formation) + ζ_i ". est accepté et se présente comme suit:

La satisfaction du promoteur CNAC = $0,312 + 0,942$ (La formation entrepreneuriale CNAC) + ζ_i

Ainsi, l'hypothèse H1 " La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC impacte positivement le degré de satisfaction chez les porteurs de projet" est validée.

Concernant la seconde hypothèse (H2): La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC contribue positivement au développement des compétences chez les porteurs de projets. Nous avons obtenu une moyenne de 4.45 et un écart type de 0.561 avec un poids relatif "Tout à fait d'accord"; La majorité des promoteurs CNAC questionnés expriment leur total accord sur le fait que la formation entrepreneuriale a contribué positivement au développement de leurs compétences.

Avec une significativité de 0.000 (<5%) justifiant l'existence de relation entre la formation et le développement des compétences, le test de corrélation entre ces deux dimensions génère un coefficient de corrélation de Rho de Spearman qui s'élève à 0.878 (Tableau b22 de l'Annexe F) ce qui explique une relation positive et forte entre la formation et le développement des compétences.

Après ceux de la corrélation, les tests de régression analysent la variable dépendante "Compétences" en fonction de la variable indépendante "Formation".

Le coefficient de détermination $R^2 = 0,777$ ce qui veut dire que la masse d'information expliquée par le modèle est d'environ 78% alors que le coefficient de détermination ajusté $R^2\text{-Ajusté} = 0,771$ veut dire que la masse expliquée par le modèle par rapport à la masse d'information totale est de 77% (Tableau b231 de l'Annexe F).

Avec une signification de 0.000 (<5%) acceptée (Le tableau b232 de l'Annexe F), nous constatons également que les deux paramètres α qui représente la valeur minimale des

compétences en l'absence de la formation et β qui représente l'élasticité sont différents de zéro (Le tableau b233 de l'Annexe F), tel que $\alpha = 0,649$ et $\beta = 0,870$. D'où le modèle "La compétence = $\alpha + \beta$ (la formation) + ζ_i " est accepté et se présente comme suit:

Les compétences chez le promoteur CNAC = $0,649 + 0,870$ (La formation entrepreneuriale CNAC) + ζ_i

Ainsi, l'hypothèse H2 " La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC contribue positivement au développement des compétences chez les porteurs de projets." est validée.

Concernant la dernière hypothèse (H3): La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC contribue positivement au développement de l'esprit entrepreneurial chez les porteurs de projets. Nous avons obtenu une moyenne de 4.35 et un écart type de 0.612 avec un poids relatif "Tout à fait d'accord"; La majorité des promoteurs CNAC questionnés expriment leur total accord sur le fait que la formation entrepreneuriale a contribué positivement leur esprit entrepreneurial.

Avec une significativité de 0.000 (<5%) justifiant l'existence de relation entre la formation et le développement de l'esprit entrepreneurial, le test de corrélation entre ces deux dimensions génère un coefficient de corrélation de Rho de Spearman qui s'élève à 0.916 (Tableau b32 de l'Annexe F) ce qui explique une relation positive et très forte entre la formation et le développement de l'esprit entrepreneurial.

Après ceux de la corrélation, les tests de régression analysent la variable dépendante "Esprit entrepreneurial" en fonction de la variable indépendante "Formation entrepreneuriale".

Le coefficient de détermination $R^2 = 0,799$ ce qui veut dire que la masse d'information expliquée par le modèle est d'environ 80% alors que le coefficient de détermination ajusté $R^2\text{-Ajusté} = 0,794$ veut dire que la masse expliquée par le modèle par rapport à la masse d'information totale est de 79% (Tableau b331 de l'Annexe F).

Avec une signification de 0.000 (<5%) acceptée (Le tableau b332 de l'Annexe F), nous constatons également que les deux paramètres α et β sont différents de zéro (Le tableau b333 de l'Annexe F), tel que $\alpha = 0,146$ représente la valeur minimale de l'esprit entrepreneurial en l'absence de la formation et $\beta = 0,963$ représente l'élasticité. D'où le modèle "L'esprit entrepreneurial = $\alpha + \beta$ (la formation) + ζ_i " est accepté et se présente comme suit:

L'esprit entrepreneurial du promoteur $CNAC = 0,146 + 0,963 (\text{ La formation entrepreneuriale } CNAC) + \zeta_i$

Ainsi, l'hypothèse H3 " La formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC contribue positivement au développement de l'esprit entrepreneurial chez les porteurs de projets." est validée.

Suite à la validation de toutes nos hypothèses, nous confirmons la contribution de la formation entrepreneuriale assurée par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage- CNAC, à la motivation de ses promoteurs.

2.3. Insuffisance et suggestions:

Après la validation des hypothèses et la confirmation de la contribution de la formation entrepreneuriale dispensée par la CNAC à la motivation des porteurs de projets, nous allons procéder au terme de cette étude à la réalisation des deux objectifs secondaires restants, à savoir:

- La sensibilisation des dirigeants de la CNAC quant à l'important impact motivationnel de ladite formation entrepreneuriale sur les promoteurs qui s'est confirmé à travers l'augmentation du taux de satisfaction et le développement de leurs compétences et de leur esprit entrepreneurial.
- La recommandation de certaines actualisations et/ou modifications à opérer sur le programme de formation adopté actuellement.

Mais avant cela, nous exposons certaines insuffisances constatées lors de la réalisation de notre étude:

- La politique de la formation des porteurs de projets adoptée actuellement par la CNAC demeure inchangée depuis très longtemps malgré les évolutions constatées sur plusieurs facteurs en relation avec cette politique.
- L'identification et l'analyse des besoins sont généralistes et ne prennent pas en compte la spécificité de chaque catégorie des porteurs de projets.
- Le plan de formation appliqué annuellement est conçu sans le respect des étapes nécessaires à sa conception.

- L'évaluation la formation dispensée au profit des porteurs de projets CNAC se limite actuellement à une évaluation à chaud effectuée à la fin de chaque session de formation (Annexe E).
- Les résultats de notre recherche ont soulevé également un certain nombre de dysfonctionnements liés principalement à l'hétérogénéité des groupes et qui peuvent être rattrapés par une simple réorganisation des sessions.

Après l'exposé des insuffisances, nous recommandons aux dirigeants de la CNAC ce qui suit:

- Mettre à jour la politique de la formation des porteurs de projets adoptée actuellement par la CNAC, et ce, à travers la prise en compte des évolutions importantes constatées sur plusieurs facteurs tels que: Le marché, la technologie, l'organisation, le management, l'état des ressources humaines, la situation sociale ou encore l'environnement réglementaire et sociogéographique.
- Identifier et analyser avec précision les besoins spécifiques de chaque catégorie de promoteurs en prenant en considération la diversité des contextes professionnels dans le processus d'analyse des besoins.
- Concevoir annuellement un plan de formation détaillé pour les porteurs de projets, en respectant toutes ses étapes, à savoir: la définition des orientations générales de la formation arrêtées par les dirigeants de la CNAC, l'exploration des besoins et projets, l'établissement du premier chiffrage, la réalisation des arbitrages, la consultation du conseil d'administration de la CNAC sur le plan de formation, et enfin la préparation de la mise en œuvre du plan de formation et la présentation d'un calendrier de formation.
- Mettre à jour les supports de formations (le manuel de formation S.I.G.E actuel date de juin 2008) et prévoir une formation continue pour les formateurs CNAC.
- Évaluer convenablement les formations dispensées par la CNAC au profit de ses promoteurs à travers l'adoption d'un modèle d'évaluation efficace, tel que le nouveau modèle de Kirkpatrick qui permettra de guider davantage les responsables formation au sein de la CNAC dans la mise en œuvre du plan de formation et relever, entre autres, le défi du transfert des acquis et, par extension, de l'impact sur les résultats (l'impact de la formation sur le projet du promoteur).

- Revoir le parcours du porteur de projet au sein de la CNAC en programmant sa formation dès le dépôt de son dossier pour le motiver davantage et minimiser le taux des désistements. (actuellement la formation n'est programmée qu'après l'obtention de l'accord bancaire).
- Prévoir une nouvelle répartition par le croisement de deux critères (niveau d'instruction et secteur d'activité); Ainsi, l'homogénéité des groupes formés sera assurée et les besoins de formations seront adaptées pour chaque catégorie.
- Promouvoir davantage l'entrepreneuriat féminin, en offrant des mesures plus attractives favorisant l'accès des femmes au dispositif CNAC.
- Accorder plus d'importance à la tranche d'âge 50-55 ans qui représente selon les données un potentiel pour le dispositif et prévoir même de nouveaux mécanismes en dehors du circuit bancaire, permettant la prise en charge des +55 ans..
- Prévoir des avantages plus attractifs et plus concurrentiels par rapport aux autres dispositifs qui s'intéressent à la tranche 30 et 40 (tel que l'ANSEJ) pour maintenir et accroître la part de la CNAC relative à cette catégorie.
- Encourager davantage les projets qui génèrent de grandes valeurs ajoutées ainsi que les projets innovants, les startups et les projets inscrits dans les NTIC.
- Travailler en étroite collaboration avec toutes les structures et organismes à l'effet de multiplier les formations entrepreneuriales dans le but de développer la culture d'entrepreneur chez nos jeunes.
- Prévoir des sessions de formation post-crédation à l'effet d'encourager l'extension des projets par les promoteurs déjà financés.

CONCLUSION

Nous avons essayé à travers cette étude d'appréhender la contribution de la formation entrepreneuriale dans la motivation des porteurs de projets à travers l'analyse de l'impact motivationnel constaté en matière d'augmentation du degré de satisfaction, de développement des compétences et de l'esprit entrepreneurial.

A cet effet, nous avons abordé cette thématique pour répondre aux différentes questions qui découlent de notre problématique de recherche; une problématique qui s'est formulée comme suit: La formation entrepreneuriale assurée par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage- CNAC, contribue-t-elle à la motivation de ses promoteurs ?

L'objectif de notre étude était d'évaluer l'impact de la formation entrepreneuriale dispensée par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage -CNAC sur la motivation des porteurs de projets, et afin de pouvoir atteindre cet objectif, nous avons essayé de réaliser nos objectifs secondaires en évaluant l'impact motivationnel de la formation entrepreneuriale sur la satisfaction, le développement de compétences et de l'esprit entrepreneurial chez les promoteurs CNAC formés, pour parvenir à soulever certaines recommandations et attirer l'attention des dirigeants sur l'importance de la formation entrepreneuriale.

Après le choix de l'approche quantitative justifié par la nature de notre recherche qui consiste à analyser l'existant en matière de pratiques de formation entrepreneuriale au sein de la CNAC. Nous avons, en plus de l'observation et le recours aux documents, élaboré un questionnaire à l'effet de collecter toutes les informations en relation avec notre problématique. Ce questionnaire nous a permis d'évaluer l'impact de la formation sur la motivation des promoteurs CNAC, et ce, en quantifiant les informations collectées sous forme de résultats chiffrés, à partir du logiciel SPSS.

Les résultats obtenus ont confirmé la contribution de la formation entrepreneuriale dans la motivation des porteurs de projets CNAC, cette confirmation est traduite par la validation de toutes nos hypothèses de départ.

En effet, les résultats confirment l'impact motivationnel de la formation entrepreneuriale sur les porteurs de projets à travers la confirmation de l'existence de relations fortes et positives entre la formation entrepreneuriale (variable indépendante) d'une part et le degré de satisfaction, de développement des compétences et d'esprit entrepreneurial (variables dépendantes) d'autre part. Ces relations sont représentées par des modèles acceptés.

Nous avons essayé à travers cette étude d'offrir de nouvelles perspectives sur la relation entre les concepts étudiés, permettant de combler certaines lacunes dans la littérature, en jetant une nouvelle lumière sur cette relation.

Sur le plan managérial et en se référant aux résultats obtenus, cette étude nous a permis de soulever plusieurs recommandations à l'égard des dirigeants de la CNAC pour leur permettre d'améliorer de la qualité de la formation entrepreneuriale dispensée actuellement, et d'optimiser les objectifs escomptés, entre autres, la motivation des porteurs de projets.

Dans ce cadre, nous avons soulevé certaines recommandations d'ordre stratégique, relevant du top management et permettant la revalorisation de la fonction formation au sein de la CNAC à travers la révision de la politique de la formation adoptée actuellement et à travers la révision des modalités appliquées dans la conception du plan de formation et dans l'analyse des besoins en formation.

D'autres recommandations fondées sur les observations et les résultats visent aussi l'optimisation des objectifs escomptés de la formation entrepreneuriale, notamment ceux en relation avec la motivation des promoteurs CNAC et la réduction du taux de désistement.

Ces recommandations visent principalement l'aspect organisationnel et se résument la prévision de groupes homogènes, l'actualisation des supports de formation et des connaissances des formateurs et la révision des méthodes d'évaluation appliquées. Aussi, les dirigeants de la CNAC doivent accorder plus d'importance à l'entrepreneuriat féminin.

La CNAC doit travailler en étroite collaboration avec toutes les structures et organismes concernés (Universités, écoles, instituts, centres de formation professionnelle, mouvement associatif...) à l'effet de développer en premier lieu une culture entrepreneuriale chez nos jeunes, avant de les motiver en deuxième lieu par des formations qui leur permettent de développer leur esprit entrepreneurial.

Nous tenons par ailleurs à soulever certaines contraintes rencontrées lors de l'élaboration de notre recherche. Sur le plan théorique nous citons l'indisponibilité des ouvrages en rapport avec notre thématique, notamment avec la formation entrepreneuriale proprement dite. Aussi, la rareté des travaux de recherche sur le dispositif CNAC.

Une autre contrainte liée aux dispositions entreprises dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19, notamment ceux liés à la suspension des stages au niveau de la

CNAC et l'interdiction des déplacements entre les wilayas. Cette contrainte a limité nos actions planifiées initialement.

A la fin de ce travail, nous projetons deux principales perspectives qui s'inscrivent dans le cadre d'une suite logique de nos résultats, la première perspective consiste à étendre notre démarche en procédant à interviewer, en plus des porteurs de projets formés, les responsables de la formation au sein de la CNAC, à l'effet de traiter les éventuels écarts de perception de ces deux acteurs principaux par rapport au processus de formation et pour optimiser les objectifs escomptés de ladite formation.

La seconde perspective consiste à étendre notre problématique sur d'autres terrains de recherche et à travers d'autres organismes spécialisés dans la prise en charge des porteurs de projets tels que l'ANSEJ ou l'ANGEM ou même ceux spécialisés dans le développement de la culture entrepreneuriale tels que les maisons de l'entrepreneuriat et les maisons d'accompagnement.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1- Ouvrages:

- ARDOUIN, Thierry (2013). *L'ingénierie de formation pour l'entreprise*. 4^e éd, Paris, Dunod.
- BARABEL, Michel et all (2016). *Le grand livre de la formation*. 2^e éd, Paris, Dunod.
- BARKATTOOLAH, Amina (2000). *Valider les acquis et les compétences en entreprises*, Paris, Librairie Eyrolles.
- BOURDAT, Mathilde et AMBROSINI, Anne (2009). *Réaliser son plan de formation en 48 heures*, Paris, Editions d'Organisation.
- CARRE, Philippe et FENOUILLET, Fabien. (2009). *Traité de psychologie de la motivation: Théories et pratiques*. Paris: Dunod.
- CAPRON, Henri (2009). *Entrepreneuriat et création d'entreprises: Facteurs déterminants de l'esprit d'entreprise*, Bruxelles, De Boeck.
- CHABANI Smain, et OUACHERINE Hassane (2013). *Guide de méthodologie de recherche en sciences sociales*, Alger, Taleb Impression.
- CANTILLON, Richard (1931): *Essai sur la nature du commerce en général*, Londres, MacMillan.
- De KETELE, J.-M. et ROEGIERS, X. (1993). *Méthodologie du recueil d'informations*. Bruxelles, De Boeck.
- DOGOR DI NUZZO, Béatrice (2011). *Le management de la motivation: Améliorer les services*, Paris, EMS Editions.
- DOUBET, Madeleine (2010). *Construire un plan de formation*. 2^e éd, Le Mans cedex, GERESO Edition.
- FAYOLLE, Alain et DEGEORGE, Jean-Michel (2012). *Dynamique entrepreneuriale: Le comportement de l'entrepreneur*. Bruxelles, De Boeck.
- FENOUILLET, Fabien (2012). *La motivation*, 2^e éd. Paris, DUNOD.
- JANSAN, Frank (2016). *Entreprendre: Une introduction à l'entrepreneuriat*, 2e édition. Paris, De Boeck supérieur.
- JOSIEN & Landrieux-kartochian (2017). *Management des entreprises*, 3^e éd , Issy-les-Moulineaux cedex, Edition Gualino.
- KURATKO, Donald F (2007): *Corporate Entrepreneurship*, now Publishers.
- LANDRIEUX-KARTOCHIA, Sophie(2018). *Théorie des organisations*, 4e éd, France, Edition Gualino.
- LÉVY-LEBOYER, Claude (2006). *La motivation au travail*. Paris, Editions d'Organisation.
- MAUGERI, Salvatore (2013). *Théories de la motivation au travail*, 2^e éd. Paris, DUNOD.
- MEIGNANT, Alain (2014). *Manager la formation* ,9^e éd, Editions Liaisons

- NOYÉ, Didier (2003). *Cultiver les compétences: guide pratique du manager*, INSEP Consulting éditions.
- N'DA, Paul (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines: Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*, Paris, Ed L'Harmattan.
- PARMENTIER, Christophe (2012). *L'ingénierie de la formation*, 2e éd, Paris, Edition Eyrolles.
- PERRETI, Jean-Marie (2019). *Ressources Humaines*, 17^{ed}, Vuibert, Paris, Librairie Eyrolles.
- POTTIEZ, Jonathan (2017). *L'évaluation de la formation: Pilotez et maximiser l'efficacité de vos formations*, 2^e éd, Paris, Dunod.
- SCHMITT, Christophe (2019), *Entrepreneuriat: Concepts, Méthodes, Actions*, Malakoff, Dunod.
- VALLERAND, Robert J et THILL, Edgar E(1993): *Introduction à la psychologie de la motivation*, Laval, Edition Études Vivantes.

2- Dictionnaires, encyclopédies et manuels:

- DAYAN Armand et alii (2009). *Manuel de gestion*, volume1, Paris, EL DJAZAIR/ELLIPSES.
- DAYAN Armand et alii (2009). *Manuel de gestion*, volume2, Paris, EL DJAZAIR/ELLIPSES.
- Manuel du formateur CNAC (2008).

3- Articles:

- Boutheina Diouani, Wafa Khelif (2001). « L'influence des variables psychosociales sur la décision de communication volontaire : cas des dirigeants tunisiens ». *Comptabilités, économie et société, Montpellier, France*. pp.cd-rom. ffhal-00650416.
- DANJOU, Isabelle, (2002). « L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité » *revue français de gestion, Revue Française de gestion*, N°138, pp.108-123.
- Meirieu, P. (1997). «Quelles finalités pour l'éducation et la formation ? » , *Revue Sciences Humaines*, no 76, p.30-35.
- Nonaka, I. et Takeuchi, H. (1995). «The knowledge-creating company», *Oxford University Press, New York*.
- SALHI Bassem, et Younes BOUJELBENE (2013). «La formation de l'intention entrepreneuriale des étudiants suivant des programmes en entrepreneuriat», *Revue Gestion et Organisation*, N° 5, p.40–61.
- ZEMIRLI, Radhia et Souria HAMMACHE (2018). «Le contexte entrepreneurial en Algérie : quelles opportunités et contraintes pour les jeunes entrepreneurs», *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*, Numéro 5, Juin 2018.
- ZINEELABIDINE, Maroua., HASSAINATE, Mohammed Saber et HAMMOUCHI Mohammed Said (2018). «L'Intention Entrepreneuriale : Revue de Littérature & Thématiques d'Analyses», *International Journal of Business & Economic Strategy (IJBES)*, Vol.9, p.7-22.

4- Communications dans des actes:

- Fayolle, Alain ., (2002), « Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche », 6^o Congrès international francophone sur la PME - Octobre 2002 - HEC – Montréal.
- Fayolle, Alain ., (2009), « Universités, innovation et entrepreneuriat », *Atelier de pratique - programme LEED de l'OCDE*. Paris.

5- Mémoires et Thèses:

- AZZI, Zahoua (2018). *Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des étudiants algériens*, Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en management des organisations, ENSM, Koléa.
- BENKACI, Meriem (2014). *L'apport de la formation dans le développement des ressources humaines*, Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en management des organisations, ENSM, Koléa.
- BOUDOUR, Nesrine (2013). *La formation et la motivation : facteurs de développement des compétences*, Thèse en vue de l'obtention du diplôme de doctorat en Sciences Commerciales, EHEC, Alger.
- BOUTOUATOU, Amine (2019). *L'effet de la formation professionnelle continue sur le développement des compétences des employés*, Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en management des ressources humaines, ENSM, Koléa.
- CHAREF, Hadjer (2017). *L'impact de la formation sur la motivation des employés*, Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en management des ressources humaines, ENSM, Koléa.
- DIF, Aicha (2018). *L'accompagnement de l'entrepreneuriat à l'université : de l'intention à l'incubation cas des universités algériennes*, Thèse en vue de l'obtention du diplôme de doctorat en Sciences de Gestion, Université Mohamed Khider – Biskra.
- EL DJOUDI, Mohamed Ali (2015). *Vers le développement de l'entrepreneuriat à travers la formation entrepreneuriale*. Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Université de Biskra.
- KOUADRI, Sid-ahmed (2006). *Processus d'élaboration du plan de formation*. Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en Management des Ressources Humaines, ISGP, Alger.
- LEFKIR, Hamza (2009). *Evaluation des programmes de formation pour le soutien à l'entrepreneuriat*, Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Magistère en PME, Université de Boumerdes.
- MEHDI, Ikram (2014). *L'impact de la formation sur le développement des compétences*, Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en management des organisations, ENSM, Koléa.

6- Textes règlementaires:

- Décret exécutif n° 06-355 du 9 octobre 2006 relatif aux attributions, à la composition, à l'organisation et au fonctionnement du Conseil national de l'investissement.
- Décret exécutif n° 05-129 du 15 Rabie El Aouel 1426 correspondant au 24 avril 2005 modifiant et complétant le décret exécutif n° 94-188 du 26 Moharram 1415 correspondant au 6 juillet 1994 portant statut de la caisse nationale d'assurance chômage.
- Décret exécutif n° 94-188 du 26 Moharram 1415 correspondant au 6 juillet 1994, complété, portant statut de la caisse nationale d'assurance-chômage.
- Arrêté du 3 Ramadhan 1438 correspondant au 29 mai 2017 fixant l'organisation interne de la caisse nationale d'assurance chômage.

7- Rapports et documents administratifs:

- Guide de reporting à destination des entreprises, Fédération de la Formation Professionnelle, Février 2013.
- Nations Unies. *Rapport du secrétariat général sur l'entrepreneuriat au service du développement* 2016.
- Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), *Rapport sur le développement industriel* 2013.
- Plan d'action du gouvernement pour la mise en œuvre du programme du président de la république, 16 Février 2020.

8- Sites web:

- <https://www.cnac.dz/>
- <http://www.premier-ministre.gov.dz/>
- <https://www.cnrtl.fr/>
- <http://www.univ-oran2.dz/>
- <https://angem.dz/>
- <http://www.ansej.org.dz/>
- <http://www.andi.dz/>
- <http://www.mdipi.gov.dz/>
- <https://www.anvredet.org.dz/>

ANNEXES

ANNEXE A

LE QUESTIONNAIRE

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management

ENSM-Koléa



Questionnaire:

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de Master en Management, Option: Management des Organisations; Nous vous prions de bien vouloir nous accorder quelques minutes de votre temps pour répondre à notre questionnaire afin de nous permettre la collecte de données relatives à notre étude.

En effet, le thème de notre recherche porte sur **l'impact de la formation entrepreneuriale sur la motivation des porteurs de projets CNAC**, avec un cas pratique au niveau de l'agence de la wilaya de Tipaza.

Les données collectées seront utilisées uniquement pour les raisons scientifiques de cette étude.

Nous vous remercions d'avance pour votre aide et collaboration.

Préparé par:

HAOUCH Ali
Etudiant à l'ENSM
(Management des organisations)

Encadré par:

Docteur: BELALI Mounir
Enseignant permanent
ENSM

I- Identification du promoteur:

1- Genre: êtes-vous?

Un homme

Une femme

2- Age: Quelle est votre tranche d'âge?

Entre 30 et 40 ans

Entre 40 et 50 ans

Entre 50 et 55 ans

3- Quelle est votre situation familiale?

Célibataire

Marié(e)

Divorcé(e)

Veuf(ve)

4- Quel est votre niveau d'instruction?

Primaire

Moyen

Secondaire

Universitaire

5- Avez-vous déjà bénéficié d'une session de formation à l'entrepreneuriat?

Oui

Non

6- Si «oui», s'agit t'il d'une session de formation à:

Courte durée (Moins de 01 Mois)

Moyenne durée (Entre 01 et 06 mois)

Longue durée (Plus de 06 Mois)

7- Secteur d'activité: de quel secteur d'activité relève votre projet?

Artisanat

Agriculture

Industrie

Pêche

BTPH

Services

TIC et Startup

8- Expériences professionnelles en relation avec l'activité projetée:

Moins d'une année

Entre 01 et 05 ans

Plus de 05 années

Code	Questions	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Aucun avis	D'accord	Tout à fait d'accord
F	ORGANISATION DE LA FORMATION					
F1	La pédagogie:					
F11	La formation a atteint les objectifs et les engagements préalablement fixés.					
F12	Le contenu pratique et théorique ainsi que l'animation sont en parfaite adéquation avec le thème de la formation, tenant compte de l'hétérogénéité des participants.					
F2	Les moyens:					
F21	L'adaptation de la salle de formation et les conditions d'hébergement sont globalement favorables.					
F22	Les supports et les moyens pédagogiques utilisés sont accessibles et de bonne qualité.					
F3	L'organisation (la logistique):					
F31	Les conditions de prise en charge (accueil, pauses café...) des promoteurs pendant la formation sont favorables.					
F32	La planification et le phasage (l'inscription, les délais entre l'inscription et la formation, la durée de la formation) sont correctes et respectés.					
F4	Les relations:					
F41	La formation est marquée par une forte dynamique de groupe et une très bonne relation de collaboration entre les promoteurs.					
F42	Une forte relation de respect et de collaboration s'est tissée entre le formateur et les promoteurs.					
M	IMPACT MOTIVATIONNEL DE LA FORMATION SUR LES PROMOTEURS					
S	La satisfaction					
S1	Cette formation a augmenté ma satisfaction par rapport à mon projet.					
S2	J'apprécie la valeur ajoutée qui m'est apportée par cette formation en matière de savoir, savoir faire et savoir être.					
S3	Je n'hésiterai pas à poursuivre une autre formation entrepreneuriale					
S4	Je n'hésiterai pas à conseiller d'autres personnes à s'inscrire dans le dispositif CNAC pour bénéficier des formations dispensées par ses services.					
C	Développement des compétences					
C1	La formation suivie a contribué au développement de mes connaissances.					
C2	La formation suivie a un impact positif sur ma performance individuelle.					
C3	Cette formation a un apport positif sur la maîtrise de mon projet entrepreneurial.					
C4	Cette formation a contribué réellement au développement de mes compétences managériales.					

E	Développement de l'esprit entrepreneurial				
E1	Cette formation m'a permis de développer mes qualités de leadership.				
E2	A l'issue de cette formation, je suis engagé davantage à affronter tous les risques liés à mon projet.				
E3	J'estime que cette formation a développé mes capacités de repérer, explorer et exploiter tout ce qui représente une opportunité.				
E4	Cette formation a renforcé ma capacité de prendre des initiatives.				
E5	Je me sens plus déterminé et persistant qu'auparavant.				
E6	A l'issue de cette formation, j'ai une soif d'apprendre				

Merci encore une fois pour votre collaboration.

ANNEXE B

EVOLUTION DES MISSIONS DE LA

CNAC

Les principales évolutions relatives à la vocation de la CNAC s'inscrivent dans cinq axes, le tableau suivant récapitule les missions inscrites dans chacun de ces axes (Site CNAC: www.cnac.dz/ Consulté le 10/02/2020 à 15h30).

Axes d'évolution	Détails des missions
L'indemnisation du chômage	<p>A partir de 1994, la CNAC met en application le régime juridique d'indemnisation du chômage au profit des travailleurs salariés ayant perdu involontairement leur emploi pour des motifs économiques.</p> <p>Premier métier de la CNAC dès sa création, l'indemnisation du chômage, a effectivement bénéficié à la fin 2006, à 189.830 chômeurs allocataires sur un total de 201.505 travailleurs licenciés dont les dossiers d'inscription ont été réceptionnés. Parmi les 189.830 allocataires pris en charge, 176.769 – soit 94% du total des allocataires admis - ont épuisé leurs droits à la fin 2006.</p> <p>Les allocataires en situation de suspension de leurs droits, c'est-à-dire les allocataires ayant retrouvé un emploi en CDD ou bien maintenus dans les entreprises en voie de liquidation, sont au nombre de 5275.</p> <p>La plus grande partie des entrées à l'assurance chômage s'étant produite entre 1996 et 1999, période de mise en œuvre intensive des mesures prévues par le PAS, une tendance à la baisse des effectifs des chômeurs inscrits à la CNAC s'est amorcée depuis.</p>

<p style="text-align: center;">Les mesures actives</p>	<p>A partir de 1998 et jusqu'en 2004, la CNAC met en œuvre, les mesures actives destinées à la réinsertion des chômeurs allocataires que sont l'aide à la recherche d'emploi et l'aide au travail indépendant par un personnel spécialement recruté et formé – les conseillers animateurs – et dans des centres dotés d'infrastructures et d'équipements également destinés à cette fin. C'est ainsi que les réalisations suivantes ont été enregistrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11.583 chômeurs ont été formés par les conseillers animateurs aux techniques de recherche d'emploi ; • 2.311 chômeurs ont été accompagnés dans la création de leur micro-entreprise ; • 12.780 chômeurs ont suivi, à partir de 1998, des formations destinées à leur permettre d'acquérir de nouvelles qualifications en vue d'accroître leurs chances de réinsertion dans la vie professionnelle. • Depuis 2004, en présence des faibles entrées à l'assurance chômage, l'activité de formation reconversion est en voie d'être réorientée vers les besoins des chômeurs promoteurs ainsi que des entreprises qui s'inscriront dans les mesures de promotion de l'emploi.
<p style="text-align: center;">L'aide à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans</p>	<p>Dans le cadre du Plan de Soutien à la Croissance Économique (PSCE) et de l'application du programme consacré à la lutte contre le chômage et la précarité, la CNAC s'est employée, à partir de 2004, en priorité à la mise en œuvre du dispositif de soutien à la création d'activité pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans et ce jusqu'à juin 2010.</p>

<p>Le dispositif de Soutien à la création et à l'extension d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans:</p>	<p>Dès 2010 de nouvelles dispositions ont permis à la population âgée de 30 à 50 ans d'accéder à ce dispositif plusieurs avantages notamment, le montant global du seuil d'investissement porté à 10 millions de DA au lieu de 5 millions de DA ainsi que la possibilité de l'extension des capacités de production de biens et de services pour les promoteurs qui ont déjà leur activité ainsi que les bonifications sur les intérêts du crédit bancaire à 100%.</p>
<p>Dispositif portant mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Différents niveaux d'allègement de la part patronale ; • Exonération de la cotisation globale de la sécurité sociale à la charge de l'employeur ; • Subvention mensuelle à l'emploi.

ANNEXE C

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

D'AIDE A L'EMPLOI

Axes d'encouragement	Mesures d'encouragement d'aide à l'emploi
<p align="center">Différents niveaux d'allègement de la part patronale</p>	<p>L'employeur bénéficie d'abattement en cas de recrutements pour une durée au moins de 12 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 20% de sa quote part, pour les demandeurs d'emploi ; • De 28% de sa quote part pour les primo demandeurs ; • De 36% pour les recrutements effectués dans les régions des hauts plateaux et du sud ; <p>L'employeur bénéficie aussi d'abattement en cas de recrutements pour une durée au moins de 6 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 20 à 28% de sa quote part, en cas de recrutement des demandeurs d'emploi et primo-demandeurs dans les secteurs du tourisme, de l'artisanat, de la culture de l'agriculture, dans les chantiers du bâtiment et travaux publics ainsi que les sociétés de services ; • De 36% de sa quote part patronale, en cas de recrutement de toutes catégories de demandeurs d'emploi dans les régions des hauts plateaux et du sud ; • En cas de doublement d'effectif initial par l'employeur occupant 9 travailleurs au moins, déclarés à la CNAS, bénéficie d'un abattement fixé à 8 % pour une durée d'une année.
<p align="center">Exonération de la cotisation globale de la sécurité à la charge de l'employeur</p>	<p>Tout employeur qui engage des actions de formation et de perfectionnement en faveur de ses travailleurs, bénéficie de l'exonération de la cotisation globale pour des périodes modulées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un (01) mois pour une durée allant de 15 jours à 1 mois ; • Deux (02) mois pour une durée supérieure à 1 mois et égale à 2 mois ; • Trois (03) mois pour une durée supérieure à 2 mois. <p>La CNAC prend en charge la cotisation globale de l'employeur évaluée à (25%) pendant une période pouvant aller jusqu'à trois (03) mois.</p>
<p align="center">Subvention mensuelle à l'emploi</p>	<p>Pour chaque demandeur d'emploi recruté sur la base d'un contrat pour une durée indéterminée (C.D.I), l'employeur bénéficie d'une subvention mensuelle à l'emploi d'un montant de 1000 dinars pour une durée maximale de trois (03) ans.</p>

ANNEXE D

LE PROGRAMME

DU SÉMINAIRE S.I.G.E

LE PROGRAMME PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION S.I.G.E

Thèmes	Modules	V.H	Appuis
L'entreprise et son environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Notions d'entreprise et d'entrepreneur. • Obligations légales. • Définition d'un marché et des acteurs. • Conditions de démarrage d'une entreprise - cas TPE. 	03 h	
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Produit. • Prix. • Place. • Promotion. 	03h	
Les règles de fonctionnement de l'entreprise - cas d'une TPE.	<ul style="list-style-type: none"> • Approvisionnement. • Gestion des stocks. • Gestion de la Ressources humaine et productivité. • Calcul des couts/fixation des prix. 	12h	CNAS CASNOS CACOBATH
La comptabilité - cas d'une TPE..	<ul style="list-style-type: none"> • Notions et principe de base de la comptabilité. • cas pratiques 	06h	DPT Fiances- CNAC
La gestion financière au niveau d'une TPE/ Relations avec les banques et assureurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de financement. • Plan de trésorerie. • Exercices 	03h	Banques Assurances
La fiscalité.	<ul style="list-style-type: none"> • Les régimes fiscaux et les types de déclaration. • Simulations. 	03h	Impôts.
Volume horaire global du programme		30h	

Source: Documents internes de l'agence CNAC de Tipaza.

ANNEXE E

FORMULAIRE D'ÉVALUATION

DU SÉMINAIRE S.I.G.E

ÉVALUATION DE LA FORMATION S.I.G.E

LE FORMULAIRE DU PARTICIPANT

1. Les thèmes dispensés au cours de ce séminaire vont-ils vous aider à gerer votre activité?

- Oui, certainement
- Peut être oui
- Je ne sait pas

2. Après ce séminaire sentez-vous en mesure de gérer votre activité en toute confiance?

- Oui
- Pas tout à fait
- Non

3. Durant ce séminaire les échanges entre participants étaient-ils intéressants?

- Oui
- Pas tout à fait
- Non

4. Que pensez-vous de la durée de ce séminaire?

- Parfaite
- Courte
- Trop longue

5. Les formateurs vous ont-ils aidé à tirer profit de ce séminaire?

- Oui
- Partiellement
- Non

6. Que pensez-vous de la dynamique du groupe imprimé à ce séminaire?

- Intéressante
- Peu intéressante
- Non, Pas du tout intéressante

Si oui, comment?

.....
.....
.....
.....

7. Que pensez-vous des conditions matérielles?

- Satisfaisantes
- Peu satisfaisantes
- Insuffisantes

8. Ce séminaire a -t-il satisfait vos attentes?

- Oui
- Partiellement
- Non

Si non, précisez vos attentes:

.....
.....
.....
.....

Veuillez mentionner tous vos commentaires:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANNEXE F

RÉSULTATS STATISTIQUES

a- Relations d'indépendance /d'influence entre variables:

a-1/ Relation d'indépendance entre la situation familiale et le genre:

Tableau a-1-1: Tableau croisé Genre * Situation familiale.

		Situation familiale				Total
		Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Veuf(ve)	
Genre	Un homme	8	26	1	1	36
	Une femme	1	1	1	1	4
Total		9	27	2	2	40

Tableau a-1-2: Tests du khi-carré.

	Valeur	Ddl	Signification
khi-carré de Pearson	8,313 ^a	3	0,040
N d'observations valides	40		

Tableau a-1-3: Mesures symétriques.

		Valeur
Nominal par Nominal		
Phi		0,456
V de Cramer		0,456
N d'observations valides		40

a-2/ Relation d'indépendance entre le niveau d'instruction et le genre:

Tableau a-2-1: Tableau croisé Genre * Niveau d'instruction.

		Niveau d'instruction				Total
		Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire	
Genre	Un homme	9	13	8	6	36
	Une femme	2	0	1	1	4
Total		11	13	9	7	40

Tableau a-2-2: Tests du khi-carré.

	Valeur	Ddl	Signification
khi-carré de Pearson	2,418 ^a	3	0,490
N d'observations valides	40		

a-3/ Relation d'indépendance entre les formations effectuées et le genre:

Tableau a-3-1: Tableau croisé Genre * Si a bénéficié d'une formation.

		Si a bénéficié d'une formation		Total
		Oui	Non	
Genre	Un homme	11	25	36
	Une femme	2	2	4
Total		13	27	40

Tableau a-3-2: Tests du khi-carré.

	Valeur	ddl	Signification
khi-carré de Pearson	0,620 ^a	1	0,431
N d'observations valides	40		

a-4/ Relation d'indépendance entre le secteur d'activité et le genre:

Tableau a-4-1: Tableau croisé Genre * Secteur d'activité.

		Secteur d'activité					Total	
		Artisanat	Agriculture	Industrie	BTPH	Services		TIC et startup
Genre	Un homme	1	20	1	1	12	1	36
	Une femme	0	2	0	0	1	1	4
Total		1	22	1	1	13	2	40

Tableau a-4-2: Tests du khi-carré.

	Valeur	ddl	Signification
khi-carré de Pearson	3,986 ^a	5	0,551
N d'observations valides	40		

b- Validation des hypothèses:**b-1/ Validation de l'hypothèse H1:**

Tableau b-1-1: Statistiques descriptives.

Hypothèse	Nombre de variables	Moyenne	Ecart type	Poids relatif
H1	4	4,42	0,581	Tout à fait d'accord

b-1-2: Tests de corrélation:

Tableau b-1-2: Tests de corrélation.

Corrélations		Formation	Satisfaction	
Rho de Spearman	Formation	Coefficient de corrélation	1,000	0,920**
		Sig. (bilatéral)	.	0,000
		N	40	40

b-1-3: Tests de régression:

Tableau b-1-3-1: Récapitulatif des modèles.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,921 ^a	0,849	0,845	0,229

a. Prédicteurs : (Constante), Formation

Tableau b-1-3-2: ANOVA^a.

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	11,163	1	11,163	213,526	0,000 ^b
	de Student	1,987	38	0,052		
	Total	13,150	39			

a. Variable dépendante : Satisfaction

b. Prédicteurs : (Constante), Formation

Tableau b-1-3-3: Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
1	(Constante)	0,312	0,284		1,098	0,279	-,263	0,886
	Formation	0,942	0,064	0,921	14,613	0,000	0,811	1,072

a. Variable dépendante : Satisfaction

b-1/ Validation de l'hypothèse H2:

Tableau b-2-1: Statistiques descriptives.

Hypothèse	Nombre de variables	Moyenne	Ecart type	Poids relatif
H2	4	4,45	0,561	Tout à fait d'accord

b-2-2: Tests de corrélation:

Tableau b-2-2: Tests de corrélation.

Corrélations		Formation	Compétences
Rho de Spearman	Formation	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
	N	40	40

b-2-3: Tests de régression:

Tableau b-2-3-1: Récapitulatif des modèles.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,881 ^a	0,777	0,771	0,269
a. Prédicteurs : (Constante), Formation				

Tableau b-2-3-2: ANOVA^a.

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9,533	1	9,533	132,104	0,000 ^b
	de Student	2,742	38	0,072		
	Total	12,275	39			
a. Variable dépendante : Compétences						
b. Prédicteurs : (Constante), Formation						

Tableau b-2-3-3: Coefficients^a

Coefficients ^a								
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
1	(Constante)	0,649	0,333		1,946	0,059	-,026	1,324
	Formation	0,870	0,076	0,881	11,494	0,000	0,717	1,023
a. Variable dépendante : Compétences								

b-3/ Validation de l'hypothèse H3:

Tableau b-3-1: Statistiques descriptives.

Hypothèse	Nombre de variables	Moyenne	Ecart type	Poids relatif
H3	6	4,35	0,612	Tout à fait d'accord

b-3-2: Tests de corrélation:

Tableau b-3-2: Tests de corrélation.

Corrélations			Formation	Esprit Entrepreneurial
Rho de Spearman	Formation	Coefficient de corrélation	1,000	0,916**
		Sig. (bilatéral)	.	0,000
		N	40	40

b-3-3: Tests de régression:

Tableau b-3-3-1: Récapitulatif des modèles.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,894 ^a	0,799	0,794	0,278
a. Prédicteurs : (Constante), Formation				

Tableau b-3-3-2: ANOVA^a.

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	11,685	1	11,685	151,221	0,000 ^b
	de Student	2,936	38	0,077		
	Total	14,622	39			
a. Variable dépendante : Esprit Entrepreneurial						
b. Prédicteurs : (Constante), Formation						

Tableau b-3-3-3: Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
1	(Constante)	0,146	0,345		0,422	0,675	-,553	0,844
	Formation	0,963	0,078	0,894	12,297	0,000	0,805	1,122
a. Variable dépendante : Esprit Entrepreneurial								