

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

CENTRE DE RECHERCHE  
ET DE FORMATION DOCTORALE  
EN SCIENCES HUMAINES,  
SOCIALES ET EDUCATIVES

\*\*\*\*\*

UNITE DE RECHERCHE ET  
DE FORMATION DOCTORALE EN  
SCIENCES DE L'EDUCATION ET  
INGENIERIE EDUCATIVE

\*\*\*\*\*

DEPARTEMENT  
D'EDUCATION SPECIALISEE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

POST GRADUATE  
SCHOOL FOR THE SOCIAL AND  
EDUCATIONAL SCIENCES

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH  
UNIT FOR SCIENCE OF  
EDUCATION AND EDUCATIONAL  
ENGINEERING

\*\*\*\*\*

DEPARTMENT OF  
SPECIALISED EDUCATION

**ETUDE DE L'IMPACT DE L'AUTO-EFFICACITE  
PERÇUE SUR LE DEGRE DE MATURETE DU PROJET  
ENTREPRENEURIAL**

**MEMOIRE PRESENTE ET SOUTENU LE 15 JUIN 2022 EN VUE DE  
L'OBTENTION DU DIPLOME DE MASTER EN INTERVENTION,  
ORIENTATION ET EDUCATION EXTRASCOLAIRE**

**SPECIALITE  
ORIENTATION CONSEIL**

PAR :

**MLLE. ENGOUNDANG NKADA FRESHNELLE VIANY**

MATRICULE : 19P3785

LICENCIE EN ANTHROPOLOGIE CULTURELLE

**JURY :**

QUALITE	NOMS ET PRENOMS	UNIVERSITE
<b>PRESIDENT :</b>	TSALA TSALA Jacques Philippe, PR	YAOUNDE 1
<b>RAPPORTEUR :</b>	NYOCK ILOUGA Samuel, PR	YAOUNDE 1
<b>MEMBRE :</b>	NGONO OSSANGO Pancrace, CC	YAOUNDE 1



## SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	i
REMERCIEMENTS .....	iii
SIGLES ET ACRONYMES.....	iv
LISTE DE TABLEAUX .....	vi
LISTE DES FIGURES .....	vii
LISTE DES ANNEXES .....	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE.....	4
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE.....	5
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE .....	19
CHAPITRE 3 : THEORIEs EXPLICATIVEs DU SUJET.....	49
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE.....	62
CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE .....	63
CHAPITRE 5 : PRESENTATION DES RESULTATS.....	80
CHAPITRE 6 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET DISCUSSION.....	91
CONCLUSION GENERALE .....	98
REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUES.....	100
ANNEXES.....	110
TABLE DES MATIERES.....	114

A mes parents M. et Mme NKADA

## REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche est le fruit de l'apport et du soutien de nombreuses personnes auxquelles nous souhaitons témoigner notre profonde gratitude.

De manière singulière, nous exprimons toute notre reconnaissance au professeur NYOCK ILOUGA Samuel, notre directeur de recherche pour la confiance qu'il nous a accordée en acceptant de diriger ce travail ainsi que pour sa disponibilité, sa patience, son soutien et ses précieux conseils, commentaires, suggestions qui nous ont permis d'améliorer la qualité de ce travail et de le réaliser dans d'excellentes circonstances.

Notre gratitude va également à l'endroit de tout le personnel enseignant et administratif de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Yaoundé I qui ont su nous donner le meilleur d'eux-mêmes pour nous permettre d'avancer dans notre formation. Plus particulièrement au Pr MAYI Marc Bruno, chef de notre département, au Pr NJENGOUE NGAMALEU Henry Rodrigue et Dr NEME Basile pour tout le savoir dont ils nous ont enrichis durant ces années de master.

Nous tenons également à remercier nos aînés académiques et camarades, à l'instar de M. HAMBASSA Davies, M. GUEMETA Léonce, et M. NTAMACK Emmanuel pour leurs conseils multiformes.

A ma sœur NGA NKADA Jorelle et mon frère NKADA Hugues pour leurs contributions tant financières que morale et pour leur appui tout au long de cette étape importante en vue de l'obtention de ce master.

Nous tenons également à remercier affectueusement certains proches à l'occurrence KOUKOLO Christian, ASSOMO Manuela, NSOUROU Janice, BIDJA Lynda, MBINACK Emmanuel, WANDJI Helvira, ZANG Mystha, TONYE Christian, MEKOU'OU Cassandre, EMVOUTOU Bruna, ABENA Cédric pour leur soutien constant et pour la relecture de ce travail.

Aux membres de notre équipe de recherche, qui nous ont aidées lors de la révision de ce mémoire et qui nous ont beaucoup épaulées afin qu'on arrive à mener à bien cette recherche.

Nous remercions chaleureusement chacun de nos 200 participants qui ont accepté de coopérer à notre recherche. Enfin, que toute personne qui de loin ou de près ayant contribué à la réalisation de cette étude trouve ici l'expression de notre profonde gratitude.

## SIGLES ET ACRONYMES

**AFD** : l'Agence Française de Développement

**BIT** : Bureau International du Travail

**BAFD** : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur

**BUCREP** : Bureau Central de Recensement et d'Etude de la Population Camerounaise

**CO**: Conseiller d'Oriantation

**CS pro**: Census and Survey Processing System

**COSUP** : Conseil d'Oriantation Scolaire Universitaire et Professionnelle

**DPCPOS** : Division des Projets, de la Coopération, de la Planification et de l'Oriantation Scolaire

**DAO** : Direction des Affaires de l'Oriantation

**ESSTIC** : Ecole Supérieure de la Science et Technique de l'Information et de Communication de Yaoundé

**E-T** : L'écart-Type

**EESI** : Enquête d'Emploi du Secteur Informel

**FALSH** : Faculté des Arts, Lettres, et Sciences Humaines

**FSEG** : Faculté de Science d'Economie et de Gestion

**FS** : Faculté des Sciences

**FSJP** : Faculté de la Science Juridique et Politique

**FSE** : Faculté des Sciences de L'Education

**FSEG** : Faculté de la Science Economique et de Gestion

**FNE** : Fonds National de l'Emploi

**HO** : Hypothèse Opérationnelle

**IRIC** : Institut des Relations Internationales du Cameroun

**IFAID** : Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement

**IFORD** : Institut de Formation et de Recherche Démographique.

**INESEC**: International Engineering Science and Education Conference

**LMD** : Licence, Master, Doctorat

**MINEPAT** : Ministère de l'économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire

**Moy** : Moyenne

**Min** : Minimum

**Max** : Maximum

**MINESUP** : Ministère de l'Enseignement Supérieur

**MINEFOP** : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

**OC** : l'Orientation-Conseil

**OIT** : Organisation International du Travail

**OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economique

**OMDES** : Observatoire Nationale des Métiers des Diplômés de L'enseignement Supérieur

**ONEFOP** : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

**OS** : Objectif Spécifique

**PIAASI** : Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel

**PED** : Programme Emplois Diplômés

**PIFMAS** : Projet d'Insertion Socioéconomique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication du Matériel Sportif

**PTSJ** : Plan Triennal Spécial Jeune

**QQOQCCP** : Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Combien, Pourquoi

**QS** : Questions Spécifiques

**SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences

**SEP** : Sentiment d'Efficacité Personnelle

**TSCOSP** : Théorie Social et Cognitive de l'Orientation Scolaire et Professionnelle

**TSC** : Théorie Sociale Cognitive

**TSCCC** : Théorie Sociale Cognitive sur Le Choix De Carrière

**UNESCO** : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

**VI** : Variable Indépendante

**VD** : Variable Dépendante

## LISTE DE TABLEAUX

Tableau 1 : croisement des variables d'étude .....	65
Tableau 2 : étude de fiabilité sur les outils de mesure .....	70
Tableau 3 : répartition en fonction du genre .....	75
Tableau 4 : répartition en fonction de la situation matrimoniale .....	75
Tableau 5 : répartition en fonction de l'âge .....	76
Tableau 6: répartition en fonction du niveau d'étude.....	76
Tableau 7 : répartition en fonction de la religion .....	76
Tableau 8 : répartition en fonction de la région .....	77
Tableau 9 : répartition en fonction du type de formation.....	77
Tableau 15 : analyse descriptive de la dimension élaboration .....	84
Tableau 17 : matrice de corrélation.....	86
Tableau 18 : régression simple de la dimension planification/recherche perçu et la maturité du projet entrepreneurial .....	87
Tableau 19 : régression simple de la dimension opportunité et la maturité du projet entrepreneurial.....	88
Tableau 20 : régression simple de la dimension vision et relation perçu et la maturité du projet entrepreneurial.....	89
Tableau 21 : régression simple de la dimension défis/ financement et la maturité du projet entrepreneurial.....	90

## LISTE DES FIGURES

Figure n°1 : Distribution des scores de la dimension planification /recherche .....	81
Figure n°2 : Distribution des scores de la dimension opportunité .....	81
Figure n°3 : Distribution des scores de la dimension vision/ recherche .....	82
Figure n°4 : distribution des scores de la dimension défis/ financement .....	83
Figure n°5 : Distribution des scores de la dimension clairvoyance .....	84
Figure n°6 : Distribution des scores de la dimension élaboration .....	84
Figure n°7 : Distribution des scores de la dimension volition .....	85



## LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : LE QUESTIONNAIRE .....	110
ANNEXE 2 : AUTORISATION DE RECHERCHE .....	113

## RESUME

La question de l'orientation universitaire et professionnelle devenue l'un des défis essentiels de l'enseignement supérieur, se trouve au centre des préoccupations actuelles du système éducatif (Randrianarison, 2020). Pareillement, l'accompagnement des étudiants par les spécialistes d'orientation dans l'élaboration d'un projet entrepreneurial peut être appréhendé d'une part à partir des travaux de Lent et al. (1994), et ceux d'Ajzen et al (2005). Cependant, la pratique de l'orientation en milieu universitaire au Cameroun selon Tsala Tsala (2007) et Okéné (2009) s'éloigne significativement de ses prescriptions, pourtant clairement et explicitement balisées. L'objectif de cette étude est d'étudier l'impact de l'auto efficacité perçue sur le degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants. Cette recherche a adopté un devis quantitatif par conformité à la littérature, avec pour instrument de collecte des données un questionnaire administré sur un échantillon de 200 étudiants de cycle master de la FSEG de l'université de Yaoundé 2.

Les données obtenues ont été traitées par l'analyse de corrélation et de régression linéaire simple. Les résultats révèlent que les dimensions Planification / recherche ( $\beta = .13$  ;  $p = .004$ ) et Opportunité ( $\beta = .089$  ;  $p = .036$ ) participent à la maturité du projet entrepreneurial. Par contre, les dimensions vision/relation ( $\beta = .02$  ;  $p = .629$ ) et défis/financement ( $\beta = .038$  ;  $p = .447$ ) n'exercent aucune influence statistiquement significative sur la maturité du projet professionnel. De manière globale, nous pouvons comprendre que la maturité perçue des projets de création d'entreprise des étudiants est fonction de leur sentiment d'efficacité personnelle perçue. Pour atteindre une maturité escomptée, il est important de mettre un accent particulier sur les dimensions de planification/recherche car pour être mature il faut planifier les actions et rechercher l'information pertinente. En outre, le facteur de la dimension opportunité dans la création de projet est capital, car il est nécessaire de se focaliser sur l'opportunité pour pouvoir fixer les objectifs escomptés.

**Mots clés : Auto efficacité, entrepreneuriat, projet entrepreneurial, maturité du projet entrepreneuriale**

## ABSTRACT

Academic and vocational guidance has become one of the key challenges of higher education and is at the heart of the current concerns of the educational system (Randrianarison, 2020). Likewise, the assistance provided by guidance specialists to students as far as an entrepreneurial project development is concerned, can be understood, on the one hand, from the research led by Lent and al. (1994), and Ajzen and Fishbein (2005). However, according to Tsala Tsala (2007) and Okéné (2009), guidance practice in the university environment in Cameroon strongly deviates from these prescriptions, which are nevertheless well-defined. Thus, this study aims to investigate self-efficacy's impact on the maturity of students' entrepreneurial projects. So, we will analyse whether students' self-efficacy increases the maturity of their entrepreneurial projects. This research used a quantitative approach in accordance with the literature, with a questionnaire administered to a random group of 200 master's students of the Faculty of Economics and Management of the University of Yaounde 2 for data collection.

The data obtained were processed by the correlation analysis and simple linear regression. Results show that Planning/research ( $\beta=.13$ ;  $p=004$ ) and Opportunity ( $\beta=.089$ ;  $p=.036$ ) contribute to the full development of the entrepreneurial project. On the other hand, Vision/relationship ( $\beta=.02$ ;  $p=.629$ ) and Challenges/Funding ( $\beta=.038$ ;  $p=.447$ ) do not have any significant influence on the statistics of the professional project maturity. Overall, we can understand that the maturity of students' business projects depends on their self-efficacy. Therefore, in order to reach an expected maturity, we should put a particular emphasis on planning/research, because to be mature one has to plan and research. The opportunity is equally an important aspect in project creation, as it enables to set the expected goals.

**Keywords : Self-efficacy, entrepreneurship, entrepreneurial Project, entrepreneurial Project**

## INTRODUCTION GENERALE

Fozing et al (2016) considèrent qu'au Cameroun, tout système éducatif soucieux de performance et d'efficacité, doit pouvoir reposer sur l'administration, la pédagogie et l'orientation-conseil dans l'accomplissement de sa mission d'éducation et d'insertion harmonieuse des jeunes au sein d'une société. De ce fait, chacun de ces piliers s'appuie sur un personnel spécifique, tout en étant appelé à remplir des missions particulières dans l'éducation et la formation des individus. Dans le même ordre d'idée, Randrianarison (2020), considère que la question de l'orientation universitaire et professionnelle est devenue un des défis essentiels de l'enseignement supérieur et se trouve au centre des préoccupations actuelles du système éducatif. Face, d'une part à la multiplication et diversification des filières universitaires, rendant les choix des futurs étudiants plus difficiles (Ferré, 2005 et Guichard, 1997), d'autre part aux échecs souvent constatés au premier cycle, le constat est que pour 100 individus entrant en première année, seulement 20 d'entre eux atteignent la licence universitaire au bout de trois ans (PSE, 2017).

C'est dans cette logique que Kokou et al. (2016) soulignent que la réalisation d'un choix d'orientation scolaire et professionnelle est considérée comme une étape importante dans le processus d'élaboration des projets des étudiants. Pour Savickas et al. (2009), ce processus peut paraître parfois difficile et notamment dans un contexte marqué par une fragilité du marché de l'emploi, une offre de formation de plus en plus élargie et la promotion d'une éducation tout au long de la vie. De même, les étudiants en milieu universitaire rencontrent des défis quant au soutien et à l'accompagnement dans leur projet, car ces derniers manifestent une diversité de besoins qui nécessitent de nouvelles expertises ainsi que des services adaptés (Dion, 2013). En effet, une mauvaise orientation pourrait être facteur d'échec dans le processus d'élaboration des projets entrepreneuriaux des étudiants.

Dans le contexte particulier de l'insuffisance voire d'absence d'un accompagnement à l'orientation, les étudiants manquent d'information ainsi que des compétences sur les offres de formation et les caractéristiques du monde du travail. Ce déficit est renforcé par un service d'orientation encore fragile au sein de l'Université et le manque de personnes qualifiées et de ressources pour assurer l'orientation des étudiants (Ntamack 2020). Ceci nous amène à penser que les projets de création d'entreprise élaborés par les étudiants sont influencés par leur sentiment d'efficacité personnelle. En outre, l'impartition technique de l'expertise du conseiller d'orientation dans le processus d'élaboration d'un projet entrepreneurial, avec l'opacité du

marché de l'emploi et le phénomène de chômage endémique dans notre pays, les étudiants sont amenés à saisir la première opportunité d'emploi qui se présente sans toutefois avoir les bases et les informations précises y afférentes.

Aussi, bien que certains étudiants parviennent par un compromis social à développer des capacités d'innovation et d'insertion dans un élan de survie sociale et de recherche d'opportunité professionnelle, d'autre par contre se retrouvent soit au chômage, soit dans l'entrepreneuriat informel. Toutefois, l'incitation des étudiants vers l'entrepreneuriat doit s'appuyer sur l'intention qu'a une personne de s'engager dans une activité précise pour atteindre un objectif particulier (Bandura, 1986). L'attitude des étudiants vis-à-vis de l'auto-emploi reste à observer à travers des attentes de résultats et des intérêts professionnels dans le processus d'élaboration de leurs buts personnels. Dans le cadre de notre étude, nous nous intéressons à l'auto efficacité comme un facteur essentiel pour appréhender la maturité du projet entrepreneuriale. C'est ce qui justifie la formulation de notre sujet ainsi qu'il suit : étude de l'impact de l'auto efficacité perçue sur le degré de maturité du projet entrepreneurial. Nous postulons que le sentiment d'efficacité personnelle des étudiants augmente la maturité de leurs projets de création d'entreprise.

Cette étude utilise la méthode quantitative et mesure les variables via un questionnaire à items fermés comme les travaux antérieurs (Audet, 2004 ; Davidsson, 2006 ; Emin, 2004). Les données ont été collectées auprès d'un échantillon de 200 Etudiants de cycle master de la FSEG de l'université de Yaoundé 2. Elles ont été traitées par une analyse de corrélation et une analyse de régression linéaire simple. Notons que l'atteinte de la maturité d'un projet entrepreneurial peut être appréhendée d'une part à partir des travaux de Lent et al. (1994) qui soutiennent que trois (03) sous-modèles étroitement liés (intérêts, choix et buts) expliquent le processus d'orientation d'un individu dans le but de rentre un objectif ou un projet mature. Aussi, grâce aux travaux de Bandura (1986) qui mettent l'accent sur les mécanismes complexes d'influences mutuelles qui s'exercent entre les personnes, leurs comportements et leurs environnements. Enfin, la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1985, 1991) qui émerge du constat que les individus prennent des décisions raisonnées tout en prenant le comportement comme le résultat de l'intention de s'y engager.

Ce mémoire portant sur le thème : étude de l'impact de l'auto efficacité perçue sur le degré de maturité du projet entrepreneurial est organisé en deux (02) parties bien organisées. La première partie intitulée cadre théorique, est subdivisé en trois (03) chapitres : le chapitre premier (01) présente la problématique de l'étude, le chapitre deuxième (02) traite de l'analyse conceptuelle et la revue de la littérature et le chapitre troisième (03) fait référence aux modèles

théoriques. La seconde partie intitulée cadre méthodologique est structurée également en trois (03) chapitres. Le chapitre quatrième (04) précise la méthodologie de l'étude, le chapitre cinquième (05) traite de la présentation des résultats de recherche et le chapitre sixième (06) s'énonce sous forme de discussion. Il présente l'interprétation des résultats, les implications théoriques et pédagogiques de la recherche.

## **PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE**

Cette première partie intitulée cadre conceptuel et théorique traite des aspects et des contours théoriques qui constituent le fondement de notre travail. Elle est structurée en trois (03) chapitres. Le Chapitre premier (01) est consacré à la problématique de recherche, qui s'articule autour des points suivants : le contexte et la justification de l'étude, le problème de recherche, les questions de recherche, les hypothèses de travail, les objectifs de recherche, l'intérêt et la délimitation de l'étude. Puis nous avons le Chapitre deuxième (02) avec pour objet la synthèse des travaux sur les notions d'auto efficacité perçu et la maturité du projet entrepreneurial. Aussi, avons-nous abordé les travaux mettant en relation le sentiment d'efficacité personnel perçu et la maturité perçue du projet entrepreneurial.

Dans le Chapitre troisième (03), nous précisons la modélisation théorique retenue pour expliquer l'intention entrepreneuriale. Ainsi, pour l'explication et la compréhension de ce travail, nous avons convoqué plusieurs théories à savoir la théorie sociocognitive (TSC) de Bandura (1986) où le concept d'auto efficacité est développé, la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (TSCOSP) de Lent et al (1994) et Lent (2008), ainsi que la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) et la théorie de l'action raisonnée de Fishbein (1975). Ce sont ces modèles théoriques que nous avons trouvé plus pertinents pour ce travail car ils permettent de structurer de manière précise les différents éléments qui constituent le processus d'orientation et d'insertion d'une personne, tout en favorisant ainsi une meilleure compréhension des facteurs qui amènent un jeune soit à faire un choix sur son futur métier, soit à rendre ses objectifs réalisables et matures.

## CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

Ce chapitre consacré à la formulation du problème de recherche, consiste à construire l'objet de l'étude. Dans cette perspective, les principales opérations pour construire cet objet sont entre autres : le contexte et la justification de l'étude, la formulation et la position du problème.

### 1.1.CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

Pour mieux comprendre la problématique de notre étude, il nous a semblé important de commencer par présenter le contexte juridique, le contexte empirique et le contexte théorique dans lequel la pratique de l'orientation professionnelle émerge au Cameroun, ainsi que les projets que les étudiants élaborent.

#### 1.1.1. Le cadre normatif de l'orientation des étudiants au Cameroun

Tout système éducatif soucieux de performance et d'efficacité, comme le système camerounais repose sur trois (03) piliers à savoir : l'administration, la pédagogie et l'orientation-conseil (OC), dans l'accomplissement de sa mission d'éducation et d'insertion harmonieuse des jeunes au sein d'une société (Fozing et al. 2016). Chacun de ces piliers s'appuie sur un personnel spécifique, tout en étant appelé à remplir des missions particulières dans l'éducation et la formation des individus. Ainsi formés, ces individus seront capables d'apporter des solutions aux problèmes que rencontre leur communauté. C'est ainsi que la loi N°98/004 du 04 avril 1998 de l'Orientation de l'Education au Cameroun dans son article 04 stipule que :

« L'éducation a pour mission générale la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral, et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte des facteurs économiques, socioculturels, politiques et moraux ».

De ce fait, le système éducatif camerounais offre aux individus des compétences spécifiques, leur permettant l'acquisition d'un esprit de créativité, d'innovation et d'entrepreneuriat pour un meilleur épanouissement dans la société. Pour ce qui est du pilier de l'orientation-conseil, il est introduit au Cameroun dans les années 1945. L'objectif de ce dernier (OC) est d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi des jeunes diplômés. Ainsi, la décision N°214/07/ INESEC/SG/DPCPOS/CELOS du 23 Mars 2007 du Ministre des Enseignements Secondaires a mis sur pied un Comité Ad hoc chargé de l'élaboration du cahier



des charges du conseiller d'orientation (CO) au Cameroun. Ce cahier de charge structurer en trois (03) activités majeures, a pour but de déterminer les activités sommaires et récurrentes du praticien de l'orientation au sein du système éducatif.

Comme activités, nous avons d'abord des activités de formation renvoyant aux responsabilités dont s'occupe le conseiller d'orientation dans les salles de classe, afin d'aider les élèves dans la connaissance du milieu éducatifs, la sensibilisation de la communauté éducative et l'information de l'élève dans son processus d'insertion socioprofessionnelle. Ensuite des activités administratives et de recherches, correspondant aux obligations administratives qui doivent être observées par le praticien de l'orientation conseil. Ces activités consistent également à mener une recherche sur les problèmes qui minent le fonctionnement du système éducatif camerounais ou sur un aspect de l'éducation, en vue d'une amélioration qualitative dans son efficacité fonctionnelle interne et externe. Enfin, des services adaptés représentent la dernière activité du conseiller d'orientation au niveau de l'enseignement secondaire. Ces services visent à non seulement à assurer un développement harmonieux de l'élève au plan personnel et scolaire, mais aussi leur préparation à l'insertion socioprofessionnelle.

Dans le cadre universitaire ainsi que professionnel, l'orientation a des enjeux majeurs. Au Cameroun, la loi N°005 du 16 avril 2001 portant sur l'organisation de l'enseignement supérieur, complété par le décret N°2005/142 du 29 avril 2005 en sa session II, présente la démarcation et les fonctions de l'orientation établies au sein de la sous-direction de l'orientation universitaire et de l'insertion socioprofessionnelle. Conformément à son rôle majeur qui est de préparer les étudiants à une insertion socioprofessionnelle réussie, l'article 06 de la loi suscitée stipule que :

« L'Enseignement Supérieur assure l'information et l'orientation des étudiants ou des élèves sur l'organisation des études, les débouchés et les passerelles d'une formation à une autre ; favorise l'innovation, la création individuelle et collective dans le domaine des arts, des lettres, des sciences et des techniques »

Grace aux articles 37, 38 et 39, la direction de l'orientation au sein d'une université a pour charge :

« Élaborer et diffuser des supports d'informations destinées aux élevés et étudiants dans tous les domaines relevant de l'enseignement supérieur ; organiser les activités et les campagnes d'information du public sur l'enseignement supérieur dans les

différentes régions du territoire national sous forme de salon ou de rencontre ad hoc ; cordonner et faire le suivi des campagnes, des activités d'accueil, et d'information des étudiants organisées au sein des institutions universitaires public »

Dans cette logique objective, une politique d'orientation est mise en œuvre au Cameroun au sein de nos universités par la circulaire N°00/0003/MINESUP/DAO/SDAO du 31 mars 2000 qui renseigne également sur les activités d'un conseiller d'orientation. Selon cette circulaire, le rôle majeur d'un spécialiste d'orientation dans une université est d'être un facilitateur pour les étudiants dans le processus de choix de formation. Pour cela, il est chargé de former les étudiants et le public sur les niveaux, les filières, les lieux de formation, ainsi que les opportunités de formations offertes en rapport avec les besoins des milieux socioprofessionnels. Il participe aux fins indiquées ci-dessus, à l'examen des dossiers des préinscriptions et des inscriptions dans les différentes facultés et les grandes écoles.

En plus, le spécialiste d'orientation assure les entretiens d'investigations psychologiques destinées à identifier et à résoudre les cas d'inadaptation en milieu universitaire et des difficultés d'apprentissage. Il assiste également les étudiants dans leur choix de formation, en tenant compte à la fois de leurs aspirations, leurs intérêts respectifs, les exigences académiques de chaque formation et les réalités socioéconomiques du moment, ainsi que l'évolution du marché du travail. Il élabore et analyse les statistiques relatives aux inscriptions en vue de dégager la tendance de l'orientation tout en informant aux autorités universitaires. Il conçoit et confectionne avec les responsables compétents des brochures d'orientation et divers dépliants et autres documents d'information sur l'université tels que le guide des études supérieur au Cameroun avec l'approbation du MINESUP.

### **1.1.2. La réalité opérationnelle de l'orientation et l'élaboration d'un projet à intention entrepreneuriale de l'étudiant au Cameroun**

Au Cameroun, l'évolution de la pratique de l'orientation dans nos institutions n'est pas très visible et correspond davantage à un parcours d'obstacle. De même, avec l'ambition de l'émergence du pays et la contribution au développement de nos universités, il est important de réaffirmer l'importance et la place de l'orientation au sein de nos universités, afin d'aider les individus à structurer leurs projets entrepreneuriaux en fonction de leurs capacités, leurs aspirations ainsi que leurs compétences perçues et réelles. En 2007, le gouvernement a mis sur pied le système LMD (licence, master, doctorat) dans l'optique d'une mise en application des objectifs suscités.

Ce système LMD a pour objectif d'assurer à toutes les parties concernées (étudiants, parents, professionnels, employeurs) une meilleure lisibilité des grades de formation et des paliers d'insertion professionnelle. De former une nouvelle génération de diplômés polyvalents, dotés de savoirs, de savoir-faire et/ou de savoir-être aptes à s'adapter à un contexte mondial changeant. De reformer les programmes d'enseignement et diversifier les parcours de formation dans les créneaux porteurs; de créer des parcours de formation souples et efficaces à caractère fondamental et appliqué, offrant à l'étudiant, à tous les niveaux, des possibilités d'insertion professionnelle (Fozing, 2013).

D'après Minyono Nkodo (2008), l'on constate que des conseillers d'orientation sont nécessaires et indispensables d'une part pour assister et assurer à la fois l'étudiant dans la construction de son projet personnel et de formation. D'autre part dans pour l'élaboration des projets professionnels et l'insertion socioprofessionnelle dans le processus d'optimisation des choix appropriés des étudiants. En d'autres termes, l'orientation bien menée devient la clé du succès de l'étudiant dans le système LMD. C'est ainsi que Minyono Nkodo (2008) reprecise la place centrale du conseiller d'orientation dans le système LMD. Ce dernier doit en effet aider l'étudiant à construire en toute connaissance de cause son projet de formation pédagogique, qui le conduira vers l'élaboration de son projet entrepreneurial.

En plus, tel que l'observe Pegnyemb (2005), les acteurs de l'orientation dans nos institutions universitaires font face à l'absence des locaux pouvant abriter des échanges et entretiens confidentiels avec les étudiants, la distance établie entre les structures abritant les services d'orientation (DIPD) et les milieux scolaires ne participent pas à un véritable suivi des projets et diminuent même la motivation des étudiants à recourir à ces structures, la non-inscription des actifs de l'orientation dans les programmes académiques, l'absence chronique de formation à l'attention des conseillers d'orientation pour le niveau supérieur ainsi que la politique erratique d'affectation des conseillers d'orientation à des postes de responsabilités qui ne cadrent pas avec leur formation et leur compétence initiale, le désœuvrement et la vacuité des acteurs d'orientation dans les universités de l'état, l'absence d'un plan de carrière pour les conseillers d'orientation au niveau du MINESUP, la multiplication des comportements de désintérêts du conseiller d'orientation dans les enseignements secondaires et supérieurs.

Par ailleurs, malgré les difficultés que rencontre l'orientation au Cameroun, et dans le souci d'accompagner les étudiants à résoudre le problème d'insertion et d'auto emploi, nous notons que le gouvernement a mis sur pied des structures et des organismes tels que le COSUP, OMDES, MINEFOP, ONEFOP, FNE, PIAASI, PED, et PIFMAS. En outre, certaines actions sont posées dans le but de développer la pro activité des agents et de faciliter la circulation de

l'information. Des actions telles que les campagnes d'information, les journées portes ouvertes, la journée d'orientation académique et professionnelle, le salon de l'étudiant, sont organisés par le FNE en collaboration avec les conseillers d'orientation dans le but de développer la créativité chez les étudiants. Aussi, le Plan Triennal « Spécial Jeunes » a financé environ 5.500 projets, pour un montant global de près de 15 milliards de francs CFA, et permis ainsi l'installation d'un peu plus de 16 mille jeunes dans 66 villages pionniers de la deuxième génération. Il est à ajouter que le Programme de Promotion de l'Emploi Décennal compte atteindre le cap de 500.000 emplois créés au titre de l'exercice 2021.

Cependant, nonobstant tous les efforts du gouvernement, le constat fait au Cameroun, selon le BIT et l'EESI (2010) est celui d'un taux de chômage des jeunes proémine de (6,0%) que celui de l'ensemble de la population (3,8%). Les jeunes de 15 à 34 ans représentant le tiers de la population. Pourtant, on remarque avec Abdouraman et al. (2020) que les jeunes de 20 à 24 ans sont plus entreprenants que ceux de 15 à 19 ans. Ces jeunes, pour l'essentiel des étudiants, ont besoin d'être accompagnés par les acteurs de l'orientation-conseil, compte tenu des contraintes liées à l'insertion socioprofessionnelle ainsi qu'au problème de sous-emploi qui est de (71,4%) (EESI, 2010). Le Cameroun étant l'un des pays ayant une population majoritairement jeune, semble être le plus touché par le chômage (BAFD, 2018). Car Plus de (50%) des jeunes sont inactifs et sans emplois et (35%) occupent des emplois précaires (BAFD, 2016). Nous pouvons également voir avec le BUCREP (2010, p. 9) que 30% de la population active est en chômage. Une proportion importante (10,6%) est constituée de diplômés de l'enseignement supérieur (Mballa Mveng, 2010, p13).

Cette élévation constante du taux de chômage des jeunes diplômés fait penser à la faiblesse d'un ou plusieurs maillons de la chaîne de l'éducation (Le CO). Cette situation suggère notamment que l'accompagnement des jeunes dans la consolidation de leurs aspirations professionnelles et l'élaboration des projets professionnels réalistes est défaillant. Observons avec Fonkoua et al. (2008) qu'il y'a un déficit quantitatif et qualitatif des conseillers d'orientation au Cameroun. Cela se justifie par le fait que les étudiants de nombreux établissements scolaires et universitaires tant publics que privés passent d'une classe ou d'un domaine à un autre sans consulter un spécialiste en orientation conseil. A titre illustratif, nous savons qu'à peine (15%) des étudiants de l'Université de Dschang ont recours aux conseillers d'orientations pour les besoins d'information et d'accompagnement (Kwendja, 2008, p. 57). Ceci est dû au fait que les praticiens de l'orientation sont quasi inexistant dans cette université.

La circulaire du MINESUP (2019), qui indique la classification des conseillers d'orientation dans les institutions atteste que dans les universités comme celle de Yaoundé 1

qui regroupent trois (03) facultés de près de six cent mille (600 000) étudiants, deux (02) conseillers d'orientation sont affectés à la FSE où il existe une formation des étudiants en orientation-conseil. La FALSH en a quatre (04) et la FS en a trois (03) conseillers d'orientation. Ajoutons que les tâches attribuées à ces conseillers d'orientation relèvent davantage de la gestion administrative et financière, sans aucun rapport avec la mission de conseil et de l'orientation. La situation est identique à l'université de Yaoundé 2 qui compte deux (02) facultés regroupant près de quatre cent mille (400 000) étudiants. On y trouve trois (03) conseillers d'orientations qui s'occupent des tâches l'administratives, autres que l'accompagnement et le conseil des étudiants. Les conséquences de cette entropie sociale sont juste déplorables (Fonkoua et al, 2008). A peine (2%) des diplômés des universités d'état parviennent à braver les difficultés pour trouver un emploi (Pegnyemb, 2005).

Toutefois, un individu devrait être capable de s'établir un plan d'avenir concret en absence d'un praticien en orientation conseil. Bomda et al. (2010) observent dans une étude réalisée dans la ville de Yaoundé sur un échantillon de 1356 travailleurs stratifiés selon la classification institutionnelle par secteur d'activité que, du primaire au secondaire, les parents sont les principaux artisans de l'orientation de leurs enfants (49,1 %), suivi de l'intéressé lui-même (29,3 %), puis les frères aînés (10,6 %) et enfin seuls (2%) des individus ont été motivés dans leur choix de carrière par le conseiller d'orientation. Compte tenu du chômage accru des jeunes au Cameroun, l'auto emploi devient l'une des solutions pour s'insérer dans le monde de l'emploi par leurs propres moyens. Malgré toutes les initiatives prises par les pouvoirs publics pour faire face au problème de chômage des jeunes dans une économie fragilisée et un manque d'accompagnement, l'employabilité des étudiants semble jusqu'à présent une équation non résolue.

Ainsi, l'entrepreneuriat peut apparaitre comme l'une des solutions pouvant permettre la création des emplois et des richesses. Elle prend ses sources et devient une piste très convoitée car chaque individu en quête d'autonomisation par ses propres aspirations, veut s'intégrer dans le monde socioprofessionnel (Etchèvègnon et al. 2020). L'entrepreneuriat au Cameroun est présenté comme la solution efficace pour résoudre le problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Il se présente comme une alternative intéressante pour contrecarrer la perspective du chômage et offrir aux individus la possibilité d'imprimer une marque originale à l'environnement, compte tenu des limites sociales (Nyock Ilouga et al. 2020). Il est bien connu qu'une carrière dans l'entrepreneuriat offre aux personnes des possibilités importantes d'acquérir une indépendance financière tout en contribuant à la création des richesses et des emplois, à l'innovation et à la croissance économique. Pour y parvenir, l'individu doit être

capable de nourrir ses aspirations professionnelles en tenant compte de ses potentialités propres, de ses compétences, des exigences et des opportunités que l'environnement lui offre (OIT, 2007).

C'est dans un climat d'incertitude que les jeunes en formation en général et les étudiants en particulier, voire même les personnes en activité tentent de construire un projet d'avenir aussi bien social, professionnel et entrepreneurial. En l'absence d'un spécialiste d'accompagnement, les étudiants doivent faire face à l'incertitude dans la construction de leurs projets de création d'entreprise et d'innovation. De ce fait, Des recherches antérieures nous indiquent que l'éducation entrepreneuriale peut améliorer le niveau de l'auto-efficacité d'un individu (Hollenbeck et al. 2004 ; Wilson et al.2007). La valorisation de l'éducation à l'entrepreneuriat accroît l'intérêt des étudiants pour le choix d'une carrière entrepreneuriale (Dyer, 1994 ; Wilson et al.2007).

La situation actuelle de l'emploi des étudiants au Cameroun est une préoccupation pour tous les acteurs du développement socioéconomique car de nombreux étudiants s'engagent dans la création d'entreprise sans avoir une base, sans visibilité et sans accompagnement bien précis sur la situation (Ngamaleu, 2012). Entrer en faculté sans paquetage motivationnel et professionnel, comment les étudiants parviennent-ils à construire un projet qui aboutit à une entreprise fructueuse ? Quelles pourraient être les sources de leur motivation ? La théorie sociale cognitive de Bandura (2003) précise que le sentiment d'efficacité personnelle est :

« Le vecteur le plus puissant parmi l'ensemble des capacités autoréflexives qui régissent les actions, les affects, tout en étant le fondement de la motivation, du bien-être et des réalisations humaines ».

Dans cette logique, l'auto-efficacité perçue fait référence aux jugements spécifiques qu'on porte sur des situations particulières ainsi qu'aux notions telles que l'estime de soi, la perception, la motivation et la compétence dans la compréhension des capacités des actions qu'on pose soi-même. De même, une auto efficacité élevée conduit non seulement à déterminer des buts élevés mais elle favorise également l'autorégulation des comportements et l'auto emploi des étudiants (Bandura, 2003).

En dépit d'un cadre juridique bien étoffé sur les missions du conseiller d'orientation où nous constatons des bémols dans la faisabilité de la pratique opérante de l'orientation dans le milieu étudiant vecteur d'un déficit d'information sur soi, sur les métiers et le marché de l'emploi. De même, face au taux de chômage croissant, les étudiants se dirigent vers l'entrepreneuriat où ils doivent élaborer des projets socioprofessionnels en intention

entrepreneurial en fonction de leurs propres aspirations sans un quelconque accompagnement. Dans cette logique, il est important de revoir la place de l'orientation au sein de nos institutions ainsi que les motivations que les étudiants possèdent qui favorise la construction d'un projet entrepreneurial.

## **1.2.FORMULATION ET POSITION DU PROBLEME DE L'ETUDE**

Randrianarison (2020), considère que la question de l'orientation universitaire et professionnelle est devenue l'un des défis essentiels de l'enseignement supérieur et se trouve au centre des préoccupations actuelles du système éducatif. C'est dire que l'orientation est un processus permettant aux étudiants de consolider des choix dans le monde de l'auto emploi sur la base de leur motivation. L'accompagnement des étudiants par les spécialistes d'orientation dans l'élaboration d'un projet entrepreneurial peut être appréhendé d'une part à partir des travaux de Lent et al. (1994) sur la TSCOSP qui postule que trois (03) sous-modèles étroitement liés expliquent le processus d'orientation d'un individu dans le but de rentre un objectif ou un projet mature. D'autres part des travaux de Bandura (1986) portant sur la TSC mettent l'accent sur les mécanismes complexes d'influence mutuelle qui s'exercent entre les personnes, leur comportement et leurs environnements. Et enfin, de la théorie du comportement planifié d'Ajzen et al (1985, 1991, 2005) qui émerge du constat selon lequel les individus prennent des décisions raisonnées tout en prenant le comportement comme le résultat de l'intention de s'y engager.

En effet, l'accompagnement d'un étudiant dans une institution doit se faire par le biais d'un conseiller d'orientation ayant des missions lui étant assignées. Selon le MINESUP (2000, p.12) les missions du Conseiller d'orientation sont la recherche de l'information, l'aide à l'adaptation au milieu éducatif, la guidance académique et vocationnelle, la recherche appliquée, la sélection et le placement. Les Conseillers d'orientations se doivent d'assurer aux étudiants les moyens de leur orientation et du meilleur choix de l'activité professionnelle ainsi que la formation professionnelle appropriée aux compétences à laquelle ils entendent se consacrer (MINESUP, 2010).

En plus, Dans les services centraux une sous-direction consacrée à l'orientation académique et à l'insertion socioprofessionnelle est prévue. Elle permet de coordonner les activités liées à l'orientation académique des diplômés de l'enseignement supérieur vers leur auto emploi. De s'employer aux études prospectives, ainsi qu'à l'adéquation formation-emploi en relation avec les partenaires publics et privés chargés des questions de l'emploi. De définir des actions visant la préparation et la formation des étudiants à la vie professionnelle. De

collecter et exploiter des données sur l'évolution du marché de l'emploi. Etablir Le suivi du devenir des diplômés de l'enseignement supérieur. D'élaborer et suivre des mécanismes d'appui de l'État pour l'insertion socioprofessionnelle des étudiants et des diplômés de l'enseignement supérieur (Okene, 2009, p. 62).

Cependant, la pratique de l'orientation en milieu universitaire s'éloigne significativement de ses prescriptions, pourtant clairement et explicitement balisées. C'est ce que montre les travaux publiés par Tsala Tsala (2007) et Okéné (2009, p. 134). On note notamment que les conseillers d'orientation transmettent rarement à un étudiant les méthodes et les techniques de choix d'une profession ou d'une recherche d'emploi. Ils ne réactualisent que très rarement le contenu d'un support de formation sur les études et leurs débouchés professionnels. Les mêmes études révèlent que la production de supports d'information sur les études et leurs débouchés professionnels est aussi une activité peu courante dans la pratique des conseillers d'orientation en activité. La situation n'est pas spécifique au Cameroun. Selon Fozing (2013), dans beaucoup des pays membres de l'OCDE, les services d'orientation dans l'enseignement supérieur sont mal équipés pour répondre aux préoccupations des étudiants en quête de professionnalisation.

L'essentiel des services rendus par l'acteur de l'orientation tient ici juste au contenu des enseignements et aux conditions d'admission dans l'institution. L'accompagnement des étudiants au Cameroun se limite à une seule intervention liée au recrutement au sein des départements de formation, alors que les étudiants comme les employeurs souhaitent bénéficier davantage de meilleurs services rendus (Mboning, 2013), afin que les projets mis sur pied puissent aboutir à un résultat escompté pour l'étudiant dans son auto détermination. Dans ce sillage, nous pouvons voir avec Guichard et al. (2005, p102) que l'aide à l'orientation suppose toujours des apports d'information sur les formations, les métiers et plus généralement sur le monde socio-économique et professionnel. C'est-à-dire il est important de connaître la direction à suivre dans le monde de l'entrepreneuriat car le principe selon Okéné (2009) est de faire naître et développer chez les jeunes, des projets d'avenir qui lui permettront de s'intégrer dans le système de production.

Dans nos institutions universitaires, les conseillers d'orientation doivent inciter les étudiants à se diriger vers entrepreneuriat, compte tenu de la non-conformité du système éducatif et des objectifs que les étudiants se fixent, de la rareté des emplois décents, du sous-emploi qui augmente de plus en plus, de l'absence des compétences et d'expériences professionnelle, de la précarité des emplois, de la désacralisation de la fonction publique et l'assainissement du climat des affaires. Cela favorise l'employabilité des jeunes en générale et plus particulièrement des étudiants (Ngamaleu et al. 2017). L'étudiant a besoin du conseiller



d'orientation pour être accompagner dans sa quête de connaissance des relations entre les savoirs universitaires, les perspectives d'emploi et les compétences à acquérir pour l'emploi. Il apparaît cependant que l'accompagnement des étudiants par le spécialiste vers l'élaboration d'un projet d'entrepreneuriat face aux contraintes liées à l'insertion socio-professionnelle ainsi qu'au problème de sous-emploi devient un processus aléatoire et presque inexistant (Ntamack, 2020). Ce qui ne facilite pas l'aboutissement des projets mis sur pied par certains étudiants qui malgré tout, ont la volonté d'entreprendre.

De ce fait, Face au déficit quantitatif et qualitatif des CO pour diriger les étudiants vers l'auto emploi, l'on s'interroge sur les éléments qui, malgré l'absence d'un accompagnement, soutiennent les étudiants dans la construction d'un projet entrepreneurial. Dans ce processus, l'individu qui envisage de se lancer dans le processus de l'entrepreneuriat, a tendance à sous-évaluer les informations négatives et à surévaluer celles qui sont positives. De même, l'autodétermination, l'auto motivation et la résistance à l'incertitude de l'avenir sont indispensables à la construction du projet entrepreneurial (Mouloungui, 2012 ; Nyock Ilouga et al. 2013). Car, Pour s'engager dans la carrière entrepreneuriale, l'individu doit évaluer au préalable sa capacité à persévérer et à se remobiliser jusqu'à l'aboutissement de son projet.

Au regard de ce qui précède, notre recherche pose le problème de l'immaturation des projets qui sous-tendent les entreprises créées par les étudiants. De ce fait, vue l'impartition technique de l'expertise du conseiller d'orientation dans le processus d'élaboration d'un projet entrepreneurial, ainsi que l'opacité du marché de l'emploi et le phénomène de chômage qui sévit actuellement dans notre pays, les étudiants sont amenés à saisir la première opportunité qui se présente sans toutefois avoir les bases et les informations précises y afférentes. De même, bien que certains étudiants parviennent par un compromis social à développer des capacités d'innovation d'insertion à caractère de survie sociale et de recherche d'opportunité professionnelle, d'autres par contre se retrouvent, soit au chômage, soit dans l'entrepreneuriat informel. Ceci du fait d'un accompagnement relatif voir lacunaire.

L'incitation des étudiants vers l'entrepreneuriat doit s'appuyer sur l'intention qu'a une personne de s'engager dans une activité précise pour atteindre un objectif particulier (Bandura, 1986). L'attitude des étudiants vis-à-vis de l'auto-emploi reste à observer à travers des attentes de résultats et des intérêts professionnels dans le processus d'élaboration de leurs buts personnels. L'auto-efficacité est considérée de ce fait comme un ensemble dynamique de croyances relatives à soi, liées à des domaines particuliers de réalisations et d'activité. Prenant ses sources à partir de quatre (04) éléments d'apprentissage que sont : l'expérience vécue, l'expérience vicariante, la persuasion verbale et l'état émotionnel ou physiologique, le SEP a la

capacité d'augmenter ou de diminuer la capacité personnelle de l'étudiant dans le processus d'élaboration d'un projet en intention entrepreneuriale (Bandura 2003). Dans ce cas, le renforcement ou l'affaiblissement des perceptions d'auto-efficacité affaiblit ou diminue le degré de motivation des étudiants dans le processus d'auto emploi. Face au déficit des conseillers d'orientation pour diriger les étudiants, l'élaboration d'un projet entrepreneurial peut connaître des difficultés.

### **1.3. QUESTION DE RECHERCHE**

La question de recherche est celle que l'on se pose après avoir fait un certain nombre de constats. Elle permet de mieux diriger le travail, tout en orientant les investigations de la recherche.

#### **1.3.1. Question principale de recherche**

Le sentiment d'efficacité personnelle perçue des étudiants augmente-t-il la maturité de leurs projets de création d'entreprise ?

#### **1.3.2. Questions spécifiques de recherche (QS)**

**QS1** : Quel est le niveau du sentiment d'efficacité personnelle perçue des étudiants qui souhaitent devenir entrepreneurs ?

**QS2** : Quel est le niveau de maturité des projets de création d'entreprise portés par les étudiants ?

**QS3** : Y-a-t-il est lien entre le sentiment d'efficacité personnelle perçue et le degré de maturité des projets entrepreneuriaux portés par les étudiants ?

### **1.4. HYPOTHESE DE L'ETUDE**

Dans notre étude, Il se dégage une hypothèse générale à laquelle émane des hypothèses spécifiques de l'étude.

#### **1.4.1. Hypothèse générale de l'étude**

La maturité du projet entrepreneurial varie en fonction du niveau de sentiment d'efficacité personnelle perçue des étudiants.

#### **1.4.2. Hypothèses spécifiques de l'étude**

**HO1** : le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur la recherche/planification augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

**HO2** : le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur les opportunités augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

**HO3** : le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur la vision/relation augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

**HO4** : le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur les défis/financement augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

## **1.5.OBJECTIFS DE L'ETUDE**

Ce travail de recherche pose le problème de l'influence des variables dans le processus d'élaboration d'un projet entrepreneurial en l'absence d'un accompagnement spécifique chez les étudiants d'où l'objectif de recherche suivant.

### **1.5.1. Objectif général de l'étude**

L'objectif général dans le cadre de notre recherche nous porte à étudier l'impact de l'auto efficacité perçue sur la maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

### **1.5.2. Objectifs spécifiques (OS)**

**OS 1** : Evaluer le sentiment d'auto-efficacité perçue des étudiants.

**OS 2** : Evaluer le degré de maturité des projets de création d'entreprise chez les étudiants.

**OS 3** : Examiner le lien entre le sentiment d'auto-efficacité et la maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

## **1.6.INTERET DE L'ETUDE**

Notre travail revêt un triple intérêt (social, pédagogique et scientifique).

### **1.6.1. Intérêt social**

Dans ce contexte, cette étude vise à percevoir la problématique de l'élaboration d'un projet professionnel à but entrepreneurial, l'impact de l'accommodation des capacités individuelles face aux réalités sociales. Il s'agit ici d'attirer le regard de la société en général et les étudiants en particulier sur la nécessité d'inclure nos compétences ainsi que notre dévouement pour créer et innover dans l'optique d'une bonne orientation et amélioration de leur mode de vie. La société a besoin des hommes performants c'est-à-dire des hommes actifs, créatifs, de qualités, efficaces, rigoureux dans leur domaine professionnel afin de promouvoir le développement et d'être des potentiels entrepreneurs.

### **1.6.2. Intérêt pédagogique**

Etant donné que cette étude se situe dans le champ des sciences de l'éducation en s'appuyant sur la psychologie de l'orientation conseil, l'on ne saurait présenter les intérêts de cette étude sans toutefois parler d'intérêt pédagogique. Compte tenu du fait que tout système éducatif soucieux de performance et d'efficacité doit pouvoir reposer sur trois piliers : l'administration,

la Pédagogie et l'orientation-Conseil (Dong et al. 2016). Chacun de ces piliers s'appuie sur un personnel spécifique capable de remplir des missions spécifiques. S'agissant de l'orientation-Conseil, ses professionnels sont appelés à jouer un rôle de premier plan dans le processus de formation des étudiants avec les missions spécifiques. C'est dans cette même perspective que l'UNESCO définit l'orientation Conseil comme étant :

« Une pratique éducative de type continu, visant à aider chaque individu à choisir lui-même la formation la plus conforme à ses aptitudes, à ses goûts et intérêts, à s'y adapter et à résoudre éventuellement ses problèmes comportementaux, psychologiques, relationnels, personnels et sociaux en vue de son plein épanouissement personnel et de son insertion dans la vie active, en conformité avec les besoins du pays et ses perspectives de progrès économique, social et culturel. »

De ce fait, nous nous permettons de dire que le conseiller d'orientation doit être pour les étudiants malgré les multiples difficultés un accompagnateur dans le processus d'élaboration d'un projet entrepreneurial afin que ces étudiants aient une conception parfaite de la vie en fonction des aspirations futures en terme d'auto emploi car l'entrepreneuriat se révèle comme étant une solution efficace d'absorber les demandes d'emplois du secteur public pour conduire les étudiants dans une autonomisation parfaite.

### **1.6.3. Intérêt scientifique**

D'après Aktouf (2004) l'intérêt de la science et des travaux scientifiques est de détecter les problèmes quelles que soient leurs natures et d'en porter les clarifications et les réponses afin de faciliter la vie aux hommes sur terre. De même, l'intérêt scientifique d'une étude réside dans ce qu'elle apporte de nouveau ou de plus dans le domaine de la recherche et dans le vaste champ des sciences de l'éducation et dans la psychologie de l'orientation. Dans lesquels notre étude réside. En effet, il apparaît que la plupart des travaux scientifiques recensés relativement sur la construction d'un projet à l'intention de l'entrepreneuriat des étudiants en Afrique et au Cameroun ont toujours abordé la problématique du déficit d'accompagnement des étudiants par un acteur en orientation conseil. Notre étude vient analyser tout en prenant en considération le potentiel de maturité de tout individu pour apporter un plus dans la recherche d'un emploi ; car l'objectif de tout système social est d'intégrer massivement ses étudiants et jeunes diplômés dans le milieu socioprofessionnel.

## **1.7.DELIMITATION EMPIRIQUE ET CONCEPTUELLE**

Délimiter, c'est fixé, déterminé les limites d'un lieu, de quelque chose. La délimitation est donc une fixation, une détermination de l'étendue de notre recherche. Elle s'illustre sur les plans empiriques et conceptuels.

### **1.7.1. Délimitation empirique**

La délimitation empirique de cette étude est axée sur deux points de vues : spatial ou géographique et du point de vue temporelle.

#### **- Du point de vue spatial ou géographique**

Cette étude a pour cadre spatial le Cameroun et pour cadre opérationnel la région du centre. Cependant, compte tenue de la difficulté matérielle de mener notre étude sur toutes les villes de la région du centre, nous avons circonscrit celle-ci au département de la Mefou et Afamba, plus précisément dans l'arrondissement de SOA. Ce choix tire sa justification du fait que notre recherche porte sur les étudiants de l'université de Yaoundé 2 de la Faculté de science d'économie et de gestion (FSEG) ; filière de master 1 et 2 science de gestion.

#### **- Du point de vue temporel**

Cette étude couvre un travail de master qui s'étend sur une année et s'inscrit dans une période et dans une ère bien spécifique et particulière le XXI<sup>e</sup> siècle (21<sup>eme</sup> siècle) marqué aujourd'hui par la mondialisation de l'économie et de progrès rapides des technologies de l'information. L'interrogation sur la maturité d'un projet à intention entrepreneurial dans le cadre universitaire au 21<sup>eme</sup> siècle a mis en évidence le fait que de nouvelles approches s'avéraient nécessaires pour répondre aux besoins des personnes vivant dans les sociétés du savoir du 21<sup>eme</sup> siècle. Elle se vérifie dans les recherches menées par Lent (2008), Guichard, (2015) ; Nguetsop et al (2016) ; Loisy et al (2017) sur les interventions d'accompagnement en orientation professionnelle des étudiants pour ne que citer ceux-là.

### **1.7.2. Délimitation conceptuelle**

La délimitation conceptuelle renvoie à mettre en place les mots clés qui constituent notre étude. Il s'agit d'expliquer le substrat sémantique lié à chaque concept dans le but de lever toute équivoque susceptible de créer des confusions dans l'esprit du lecteur. Dans le cadre de notre étude, cette étape est d'une importance capitale dans la mesure où elle permet de définir les concepts tels que l'auto-efficacité, le projet, le projet entrepreneurial et la maturité d'un projet à intention entrepreneurial.

## CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE

Dans une recherche, la revue de la littérature porte sur les différents écrits en rapport avec le thème ou tout au moins de quelques aspects de celui-ci. Elle peut aussi être le fait pour le chercheur de procéder à l'inventaire des ouvrages et des documents relatifs au thème de la recherche choisis par le chercheur. De ce fait, pour qu'une recherche soit sérieuse et objective, elle doit comporter certains préalables qui facilitent sa compréhension, ce qui entraînent une explication de l'étude (Ouellet, 2004). Dans cette logique, l'objectif de ce chapitre est de faire une synthèse des principaux travaux déjà effectués sur notre thématique. De même, nous allons passer en revue de manière non exhaustive les réflexions menées autour du sujet. Ainsi, nous sommes intéressés à la notion d'auto efficacité et celle de maturité du projet entrepreneurial.

### 2.1. AUTO EFFICACITE

Pour comprendre cette notion, nous allons développer son émergence, ses différentes traductions, ses sources et caractéristiques, ses effets sur le comportement des individus, ses domaines d'application, ses fonctions et son intégration dans le processus de décision des individus.

#### 2.1.1. Emergence de l'auto-efficacité

Depuis les années 80, Bandura s'intéresse à la notion d'auto efficacité. Ce concept s'inscrit dans le cadre de la théorie sociocognitive qui est à son tour est issue du behaviorisme et du cognitivisme. Le paradigme behavioriste de Watson (1970) postule que la psychologie scientifique ne peut avoir pour objet d'étude que le comportement objectif c'est dire celui qui est observable de façon externe et publique. De même, le comportement est défini comme l'ensemble des réactions objectivement observables qu'un organisme généralement pourvu d'un système nerveux exécute en réponse aux stimulations du milieu, et elle-même objectivement observable. Pour ce qui est du paradigme cognitiviste de Jean Piaget (1947) le postulat principal repose sur la prise de décision qui est un processus rationnel fondé sur un examen systématique de l'ensemble de l'information disponible.

Selon la TSC, le fonctionnement du développement psychologique d'un individu doit être compris en considérant trois (03) facteurs en interaction, le comportement, l'environnement et la personne. Ces facteurs s'influencent réciproquement mais n'ont pas forcément le même

impact sur l'individu. C'est dans cette logique que Bandura (1996) parle de causalité triadique réciproque. De cette théorie, les individus sont considérés comme des agents actifs de leur propre vie. D'où la seconde notion de Bandura qui est celle de l'agentivité qui exerce un contrôle et une régulation des actes de la personne. Cette notion reconnaît également la capacité des individus à anticiper et à ajuster leurs actions. Le système de soi est de ce fait une composante de la personne, il est constitué de cognitions qui reflètent l'histoire du sujet. C'est dans cette logique qu'un élément central du système de soi voit le jour. Ce concept central est celui du sentiment d'efficacité personnelle (SEP) encore appelé Auto-efficacité.

### **2.1.2. Définitions et différentes traductions**

L'auto efficacité est une notion qui renvoie à la croyance qu'a un individu en sa capacité de réaliser une tâche particulière. Selon Bandura (2003), plus grand est le SEP, plus élevés sont les objectifs et l'engagement qu'il s'impose dans le processus d'exécution d'une action précise. L'auto-efficacité comme présenté en dessus est l'une des théories développées par le psychologue canadien Albert Bandura (1996, 2003) dans le cadre théorique plus large de sa théorie sociale cognitive (1986). L'auto-efficacité est une émotion aussi connue sous le nom de confiance contextuelle (ou situationnelle). Elle est le sentiment de se sentir prêt, de savoir que l'on peut faire les choses bien dans n'importe quel contexte. Le SEP amène à prendre les bonnes décisions dans des situations difficiles. Un faible SEP amène à la détresse et peut contribuer à des problèmes de santé mentale. Le SEP est un élément agissant comme un moteur ou un mécanisme autorégulateur central de l'activité humaine. Ce processus d'autorégulation permet d'établir le rôle important des perceptions personnelles d'efficacité sur le comportement des individus. La confiance qu'un individu place dans ses capacités à produire des effets qui influencent ses aspirations, ses choix, sa vulnérabilité et sa résilience à faire face à l'adversité.

Encore appelé sentiment d'efficacité personnelle (SEP), Bandura (1996) attribue plusieurs définitions à ce concept. Il considère que l'auto efficacité est :

« Le vecteur le plus puissant dans l'ensemble des capacités autoréflexives qui régissent les actions, les affects, tout en étant le fondement de la motivation, du bien-être et des réalisations humaines»

Par la suite, elle s'explique par les jugements que les personnes portent sur leurs propres capacités d'organisations et de réalisation des activités qui permettent d'atteindre des types de résultats déterminés. Bandura (1986) considéré également le SEP est comme:

« Le jugement personnel de ses possibilités à organiser et à exécuter le déroulement d'une action qui demande un certain niveau de performance ».

En d'autres termes c'est la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités. Par la suite, Lent (2008) dans la TSCOSP définit l'auto-efficacité comme :

« Un ensemble dynamique de croyances relatives à soi, liées à des domaines particuliers de réalisations et d'activités ».

En plus, Cannon-Bowers et al (2001) le définit également comme :

« La croyance de la personne à accomplir certaines des tâches et des comportements »

Autrement dit, l'auto-efficacité fait référence aux jugements spécifiques qu'on attribue à des situations particulières et elle met en jeu les notions telles que la perception, la motivation et la compétence dans la compréhension des capacités des actions qu'on pose soi-même.

Lecomte (2004) est le traducteur de la notion d'auto-efficacité. Il rappelle que Bandura utilise plusieurs synonymes lorsqu'il désigne l'auto-efficacité. Des concepts tels que: self-efficacy, personal efficacy, sense of personal efficacy, perceived efficacy, personal perceived efficacy, beliefs in efficacy. Le terme sentiment d'efficacité personnelle est exceptionnellement utilisé dans la traduction française et ne devrait pas se substituer à l'auto-efficacité ou, mieux encore, à l'efficacité personnelle, qui est le terme qui rend compte le plus précisément de la notion (Lecomte, 2004). Efficacité personnelle est d'ailleurs le terme le plus fréquemment utilisé dans l'ouvrage en français. Le titre en français « auto-efficacité » et son sous-titre « sentiment d'efficacité personnelle » est un choix de l'éditeur pour traduire « self-efficacy, the exercise of control », ouvrage original paru en 1997 chez Freeman.

### **2.1.3. Sources de l'auto efficacité**

Bandura (2003) fonde l'auto-efficacité à travers quatre (04) principales sources. La première (01) représente les expériences actives de maîtrises personnelles qui renvoient aux performances antérieures, succès et échecs entraînant une augmentation ou une diminution du sentiment de sa propre efficacité. Dans ce cas, nous observons le renforcement ou l'affaiblissement des perceptions d'auto-efficacité. Cette source permet de se fixer des objectifs dans la zone pédagogique de l'apprenant et rapidement atteignables. Elle permet également à l'apprenant de participer en fixant les objectifs qui favorisent sa motivation sur un sujet précis.

La seconde (02) source est celle des expériences vicariantes. Elles représentent une sorte de modelage et de comparaison sociale qui affectent les perceptions d'efficacité en fonction du modèle et de l'observateur. Cette seconde source présente des effets sur les perceptions d'efficacité de l'individu en rapport avec les actions à réaliser. Elle permet aux individus d'observer la réussite ou l'échec d'autres personnes dans une tâche pouvant jouer sur le



sentiment d'efficacité d'un individu par rapport à cette tâche, surtout si ces personnes partagent avec lui un certain degré de similitude qui favorise le processus d'identification. La comparaison sociale est surtout efficace si l'objectif de la tâche est présenté comme une occasion de développer ses compétences ou habiletés. En revanche, elle est présentée comme un test diagnostique des habiletés, elle peut générer du désintérêt, surtout si la comparaison est au désavantage de l'apprenant.

La troisième (03) source est celle de la persuasion verbale. Elle renvoie aux feed-back évaluatifs, à l'encouragement, aux avis de personnes signifiantes. Ici, les individus sont sensibles à la perception de leur compétence qu'ont leurs parents, leurs pairs et leurs formateurs, et leur propre évaluation reflète en partie ces perceptions. Des études menées par Butler (1987) indiquent que des feed-back sous forme de commentaires sur les améliorations possibles d'un travail entraînent un intérêt et une performance plus élevées que des feed-back sous forme de notes, de félicitations ou de notes plus commentaires. Alors, la persuasion verbale pouvant entraîner chez un individu une certitude sur ses capacités.

La dernière source est celle de l'état physiologique et émotionnel qui se traduit par les émotions et les perceptions d'auto-efficacité dans les situations d'apprentissage. En évaluant ses capacités, une personne se base sur les informations transmises par son état physiologique et émotionnel. Cet état permet une accélération du rythme cardiaque et des tremblements d'excitation produit par les sentiments d'efficacité personnelle sur nos actions. Ces quatre (04) sources d'informations développées par Bandura permettent aux individus d'acquérir un certains degrés d'efficacité personnelle pour un comportement donné. Selon l'individu, le moment et le contexte en question, chacune de ces sources pourra être complémentaire les unes des autres.

En plus de ces éléments suscités, Comte (2008) dans son introduction sur l'auto efficacité se focalise sur le concept d'agentivité que développe Bandura (1996) pour montrer que le sentiment d'efficacité personnelle est un aspect de l'agentivité personnelle. Elle est même à la base de l'agentivité humaine qui est la capacité des individus à être des agents actifs de leur propre vie, c'est-à-dire à exercer un contrôle et une régulation de leurs actes (Bandura, 1986).

#### **2.1.4. Caractéristiques et dimensions de l'auto efficacité**

L'efficacité personnelle dans le domaine sociocognitif peut avoir une forme individuelle ou collective tout en agissant dans la réalisation de buts communs à atteindre. Tout d'abord, Le SEP est intérieur en l'individu tout en étant propre à un domaine ou activité particulière. C'est à dire qu'elle possède une nature multiple pour chaque individu. Une autre caractéristique de l'auto-efficacité réside du fait qu'elle influence les perceptions, la motivation et les

performances de l'individu concernant un domaine précis. Ensuite, elle détermine, dans les situations les plus diverses, l'importance de l'effort consenti pour effectuer une tâche, le temps que l'on accepte de passer pour résoudre une difficulté ponctuelle, la persévérance en cas d'obstacles, et les réactions émotionnelles éprouvées lors de la réalisation de la tâche concernée. Enfin elle se caractérise par sa capacité de différencier son estime de soi, car un individu à la capacité de se sentir compétent pour une action ou un tâche donnée qu'il éprouve moralement, de même un niveau faible d'auto-efficacité dans un domaine peut s'accompagner d'une bonne estime de soi et inversement (Bandura, 2003).

En plus des caractéristiques, trois (03) dimensions définissent les croyances d'efficacité d'une personne dans tout ce qu'elle entreprend. De ce fait, nous avons d'abord la variation du comportement en fonction du niveau qui est déterminé et selon la difficulté de la tâche à exécuter. Ensuite, les croyances d'efficacité se distinguent en généralité. Celles-ci peuvent varier sur diverses dimensions, dont le degré de similitude des activités, le mode (comportemental, cognitif ou émotionnel) d'expression des capacités, les caractéristiques de la situation ainsi que celles de la personne qui est la cible du comportement (Bandura 1996, 2003). Enfin les croyances d'efficacité se différencient enfin en force. Plus précisément, un certain niveau d'assurance personnelle se trouve nécessaire pour exercer une tâche adéquatement. Les gens qui ont un sentiment d'efficacité personnelle tenace seront difficilement intimidés par les obstacles. Ainsi, ils persévèrent dans leurs efforts.

### **2.1.5. Les effets de l'auto efficacité**

Le SEP a des effets sur plusieurs aspects de notre vie quotidienne. Selon Bandura (2003) un bon niveau de SEP produit trois (03) types d'effets bien distincts. Le premier type est celui du choix des conduites à tenir. Autrement dit, un faible niveau d'auto-efficacité peut provoquer un évitement des situations qui révéleraient une incompetence supposée. A l'inverse, l'individu se fixe des buts plus ambitieux et lui permet de s'orienter vers des buts plus exigeants mais qui paraissent à sa portée. Le second type d'effet est fondé sur la persistance des comportements. C'est-à-dire le SEP détermine les efforts que les apprenants accompliront et combien de temps ils persisteront devant des obstacles ou des expériences aversives. Enfin, le troisième effet est celui de la plus grande résilience des personnes face aux imprévus et difficultés. Donc, un SEP élevé conduit non seulement à déterminer des buts élevés mais à favoriser l'autorégulation des comportements dont les individus persistent plus et sont davantage capables de construire des compétences, des projets et des stratégies cognitives en fonction de leurs capacités pré requis.

D'après Bandura (1996), le SEP est corrélé à l'autorégulation des apprentissages qui sont notamment en situation d'évaluation et à l'usage de la métacognition. C'est ainsi que, les

apprenants qui obtiennent les meilleurs résultats sont ceux qui se fixent plus d'objectifs, ou ont des objectifs plus ambitieux, tout en utilisant plus de stratégies pour étudier. Ces personnes pilotent attentivement la progression de leurs apprentissages et optimisent leurs efforts en vue d'atteindre les résultats souhaités. Par la suite, le système de croyances qui forme le sentiment d'efficacité personnelle est le fondement de la motivation et de l'action, et partant, des réalisations et du bien-être humain. Comme il l'indique régulièrement Pierre Carré (2003, préface in Bandura, 2003, p. Iv) :

« Si les gens ne croient pas qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils désirent grâce à leurs actes, ils ont bien peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés »

De même, l'auto-efficacité renvoi à la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités (Bandura, 2003). C'est pourquoi nous notons que, lorsque la variable du niveau de compétence de l'auto efficacité est contrôlée, elle permet de prédire, mieux que d'autres variables, la manifestation des comportements attendus. C'est pourquoi Bandura, (2003) exprime que :

« Les nouvelles recrues qui arrivent avec un solide sentiment d'efficacité personnelle apprennent plus et réussissent mieux durant la période de formation que leurs homologues ayant une faible efficacité personnelle »

#### **2.1.6. Les domaines d'application de la notion d'efficacité personnelle**

Les domaines d'application de l'auto-efficacité sont perçus sur la base des effets produits par la notion. Le sentiment d'efficacité personnelle étant un processus interne à tout un chacun, cette notion prend forme dans les domaines nécessitant une acquisition de compétences.

##### **2.1.6.1. L'auto efficacité dans le domaine de l'éducation**

Dans le domaine de l'éducation en générale, l'auto-efficacité prend effet dans les compétences cognitives des individus car leur connaissance ainsi que leur aptitude sont développées de manière automatique (Bandura, 1996). La scolarisation des individus dépend de l'efficacité personnelle, car un sentiment solide d'efficacité intellectuelle et autorégulatrice favorise la réussite scolaire mais également les relations sociales et le développement émotionnel. Ainsi, il y'aura une incidence sur l'orientation et le choix de carrière de l'individu. De même, du côté des enseignants, il a été observé que ceux ayant un déficit d'efficacité personnelle proposaient moins d'activités scolaires pour l'épanouissement de l'individu et de la communauté éducative (Bomda, 2008). En outre, les recherches menées dans ce domaine montrent que l'enseignant en formation affecte directement l'auto-efficacité des individus tout

en développant son identité (Pendergast et al 2011), et de plus une corrélation s'installe entre les croyances d'auto-efficacité des enseignants et l'attitude envers la profession enseignante (Demirtaş et al 2011 ; Celikkaleli et al, 2008).

Le sentiment d'efficacité personnelle dans le processus de scolarisation des individus regroupe trois (03) principaux moyens influant sur le développement des compétences cognitives. Premièrement, les croyances des individus en leur efficacité à maîtriser les différentes matières scolaires. De ce fait, selon l'expérience de Collins (1982), l'efficacité personnelle perçue constitue un meilleur prédicteur de la performance intellectuelle que les compétences seules. A ce niveau, on constate des aptitudes pour des élèves possédant un sentiment d'efficacité élevé, ils ont la capacité de résoudre plus de problèmes, tout en choisissant d'approfondir où ils avaient échoué, et abandonné plus rapidement des stratégies erronées contrairement à ceux qui possédaient un sentiment d'efficacité personnelle bas. Deuxièmement, les croyances des enseignants en leur efficacité personnelle à motiver et à favoriser l'apprentissage chez leurs élèves. Troisièmement, les croyances du sentiment collectif d'efficacité du corps enseignant selon lequel leur école peut progresser significativement (Bandura 2003).

En outre, il est à souligner que le développement de l'efficacité personnelle cognitive des individus grâce à des objectifs est la meilleure façon de maintenir la motivation personnelle (Bandura 2003). Ainsi les individus ont la facilité de combiner un objectif à long terme, qui leur fixe une orientation vers un projet précis, avec une série de sous-objectifs accessibles, destinés à maintenir et à guider les efforts de la personne le long de son parcours, tout en lui fournissant des récompenses immédiates. De ce fait, il est important de préciser que l'individu doit avoir la nécessité de se focaliser sur les progrès plutôt que sur les résultats lointains car c'est particulièrement important pour lui de se convaincre non seulement sur son inefficacité personnelle, mais aussi du besoin de démonstration répétée nécessaire pour réussir. L'individu doit cultiver un intérêt intrinsèque pour les études. En d'autres termes, il doit manifester un intérêt durable pour des activités où il se sent efficace et qui leur procurent de l'autosatisfaction et l'autonomisation. Or, la plupart des activités scolaires, présentent des défis toujours croissants. Plus les croyances d'efficacité des élèves sont fortes, plus les défis qu'ils se fixent sont importants et plus leur intérêt intrinsèque pour les matières est grand. Les effets des récompenses sur l'intérêt sont complexes.

Enfin, les individus doivent fournir des feed-back appropriés. Car dans les relations pédagogiques, les enseignants transmettent à maintes reprises des évaluations à leurs élèves, explicitement c'est-à-dire les notes, les classements et les commentaires, ou implicitement donc

les attentions différentes, les critères différents, les modes de regroupement et les difficultés de la tâche. Un enseignant qui souligne la qualité du travail d'un élève facilite le développement du sentiment d'efficacité personnelle, contrairement à celui qui souligne la quantité de travail fourni sans référence à la qualité. Il n'est pas pertinent de dire aux élèves qui rencontrent des difficultés qu'ils sont talentueux. Plutôt travailler dans leur zone pédagogique de difficulté en fixant des sous-objectifs réalistes et mettre en évidence la croissance des aptitudes personnelles.

#### **2.1.6.2. L'auto efficacité dans le domaine du travail**

Dans le domaine du travail, l'auto efficacité s'emploie et influence les choix de profession, l'évolution de carrière, l'élaboration d'un projet professionnel et entrepreneurial, mais également dans le processus de réemploi après une période de chômage (Maddux 2009). D'après Vonthron (2014), le sentiment d'efficacité personnelle renvoie à des notions que l'on retrouve dans le champ de l'accompagnement professionnel. Ainsi le sentiment d'efficacité peut faire défaut dans des situations de formation, de recherche d'emploi. Il renvoie également au sentiment d'incompétence que l'on retrouve dans le non-accomplissement de soi dans son travail en cas de burnout. En plus de cela, Bobillier-Chaumon et al. (2016) démontrent que l'auto efficacité peut également être rapprochée d'autres concepts en psychologie sociale du travail comme l'empowerment ou habilitation psychologique, le pouvoir d'agir et la pro activité.

#### **2.1.6.3. L'auto efficacité dans le domaine de la santé**

La santé est le domaine qui met en exergue les motivations, le ressenti et les perceptions que les individus ont de leurs problèmes de santé. Dans le domaine de la santé, comme le précise Bandura (2003), le sentiment d'efficacité personnelle est pris en considération dans le traitement de plusieurs troubles mentaux tels que les phobies, la toxicomanie et la dépression. Le fait de décomposer la tâche insurmontable en sous-tâches maîtrisées permet ainsi aux médecins d'accompagner les patients à surmonter leurs phobies. Cette expérience est vécue comme transformatrice et libératrice de l'individu afin d'acquérir un épanouissement à tout égard.

#### **2.1.7. L'intégration de l'information relative à l'efficacité personnelle**

Les effets des informations sur le sentiment d'efficacité personnelle perçue dépendent de la manière dont ces informations sont interprétées par l'individu. Lorsqu'il construit ses croyances d'efficacité personnelles, l'individu utilise des processus, des indicateurs et des règles d'association ou des règles heuristiques (Bandura, 1996). Or, chaque expérience effectuée par les individus est une source d'information. Que l'expérience ne fasse que confirmer des informations déjà possédées ou qu'elle offre une toute nouvelle vision de la situation, le traitement cognitif est la clé ouvrant la porte de la progression, de l'évolution de la

croyance d'efficacité d'un individu. Toute information est pesée et intégrée à partir des diverses sources.

Le mode d'intégration que chaque individu utilise pour former leur croyance d'efficacité personnelle varie. Selon Bandura (1996, 2003), l'aptitude à discerner, à pondérer et à intégrer les sources pertinentes d'information d'efficacité personnelle s'améliorent avec le développement des compétences cognitives à traiter l'information. C'est-à-dire les capacités cognitives attentionnelles, mnésiques, différentielles et intégratives permettant de forger des conceptions personnelles d'efficacité. Certes, plus la connaissance de ses capacités personnelles est bien maîtrisée, plus l'évaluation de ses aptitudes personnelles d'autodiagnostic est adéquate. Une fois ancrées en la personne, les croyances d'efficacité contribuent à la qualité du fonctionnement humain. Les croyances agissent en impliquant des processus cognitifs, motivationnels, émotionnels et décisionnels par lesquels les réalisations sont effectuées.

### **2.1.8. Fonctions du sentiment d'efficacité personnelle**

Cette partie est consacrée aux processus par lesquels les croyances d'efficacité personnelles produisent leurs effets. Le sentiment d'efficacité personnelle perçue influence fortement la façon dont les gens pensent, agissent, se motivent et ressentent. Quatre (04) processus au travers du fonctionnement humain sont manifestent. Il s'agit du processus cognitif, processus motivationnel, processus émotionnel et du processus de sélection. Ces processus sont régulés par les croyances d'efficacité personnelle.

#### **2.1.8.1. Les processus cognitifs**

Les modes de pensée susceptibles d'augmenter ou de diminuer les performances sont affectées par les croyances d'efficacité personnelle. Les constructions cognitives servent de guides pour l'action dans le développement des aptitudes. La pensée permet aux individus d'établir la probabilité des résultats et ainsi mettre en place les moyens qui exerceront un contrôle sur ces résultats. Ceux-ci affecteront ensuite leur existence. Ce qui permet de constater qu'une grande partie du fonctionnement humain est intentionnel. Plus le sentiment d'efficacité personnelle perçue est forte, plus les buts sont élevés et plus l'engagement envers ses buts est solide (Bandura, 2003). Les facteurs prédictifs sont habituellement liés aux événements de manière probabiliste, plutôt qu'absolue. En conséquence, ceux-ci créent un certain degré d'incertitude.

De ce fait, ceci requiert un sentiment d'efficacité élevé pour demeurer pleinement orienté vers la tâche quand l'on se trouve confronté à des ambiguïtés causales. Elles affectent la manière d'interpréter les situations et les scénarios futurs. Plus le sentiment d'efficacité personnelle perçue est forte, plus les personnes considèrent les situations comme réalisables et élaborent

des scénarios à succès. Ainsi, il apparaît que les gens agissent selon leur croyance personnelle en leur efficacité, tout en demeurant conscients de leurs forces et de leurs faiblesses. La façon dont l'individu définit ses capacités exerce des effets importants sur les mécanismes qui régissent le fonctionnement cognitif et les performances. Les gens peuvent définir leurs capacités soit comme une compétence que l'on peut acquérir ou soit comme une aptitude inhérente. Ces conceptions modifient automatiquement la façon dont les résultats inférieurs aux standards sont traités cognitivement.

Selon Bandura (1996,2003) interpréter les faibles comme étant des indicateurs d'insuffisances personnelles diminue le SEP, tandis qu'interpréter les mêmes résultats faibles comme des guides instructifs pour améliorer les compétences personnelles le soutient. Les performances insuffisantes poussent les individus à s'améliorer, à élargir leurs connaissances ; ils apprennent de leurs erreurs. D'un autre côté, pour ceux qui interprètent la capacité comme une aptitude inhérente à l'homme, leur niveau de performance constitue un diagnostic de capacité. Les performances insuffisantes et les erreurs reflètent leurs limites intellectuelles. Ces gens se restreignent dans leurs occasions en évitant les situations difficiles au regard de leurs capacités. Enfin, le SEP influence aussi sur l'intensité d'efforts que l'individu est prêt à dépenser, de même que sa persévérance. Une intense persévérance produit généralement des performances élevées. Ainsi, le SEP influence la performance par leurs effets sur les modes de pensées et sur les processus cognitifs de fixations de buts, de préparation psychologique aux épreuves, d'investissement en efforts et de persévérance.

#### **2.1.8.2. Les processus motivationnels**

La capacité d'auto motivation et d'action finalisée est enracinée dans l'activité cognitive (Bandura, 1996). Le futur projeté est impliqué dans le présent par l'intermédiaire de la prévision. Les états futurs imaginés sont transformés en motivateurs et régulateurs actuels du comportement. Bandura (2003) affirme que l'essentiel de la motivation humaine est un produit cognitif. C'est partiellement sur la base des croyances d'efficacité que les gens choisissent de relever des défis, d'investir telle quantité d'efforts et sur combien de temps, de persévérer face à des obstacles (Bandura, 1986). Les effets des croyances d'efficacité personnelle sur les processus motivationnels sont approfondis à travers trois (03) théories. Donc la théorie de l'attribution, la théorie de l'attente-valeur et la théorie des buts.

Le rôle des jugements d'attribution dans la motivation humaine est éclairé par les recherches dans lesquelles les attributions causales pour les performances en cours sont modifiées de façon systématique en fournissant des explications arbitraires aux succès et aux

échecs (Bandura, 1996). Conséquemment, attribuer le succès à l'aptitude augmente la croyance d'efficacité personnelle et amène une tendance à persévérer face aux obstacles. Les effets de l'attribution d'efforts sur les croyances d'efficacité peuvent varier selon la façon dont l'individu interprète ses aptitudes ainsi que de différentes perceptions de la contrôlabilité de l'effort. Or, si une personne exerce un effort important et considère que l'aptitude peut être acquise par un travail dur, sa croyance d'efficacité personnelle sera corrélée positivement avec l'effort fourni.

Les personnes se motivent également et guident leurs actions de manière anticipatoire par les résultats qu'elles attendent de certains enchaînements de comportements (Bandura, 2003). Certes, la théorie de l'attente-valeur met en lien cette forme de motivation aux résultats anticipés (Locke et al ; 1990). Une ferme croyance d'efficacité personnelle maintient l'attente et les efforts pendant une longue période même si les résultats sont incertains ou difficiles à atteindre. Une activité n'est pas complètement accomplie par les gens qui doutent de leur possibilité de faire le nécessaire pour réussir. Ainsi, une faible croyance d'efficacité peut donc annuler le potentiel motivant d'attentes attrayantes. Le comportement est motivé et dirigé par des buts plutôt que déterminé par un état futur confus. Selon la théorie des buts, l'individu établit des prévisions qui sont traduites en résultats anticipés qui servent de guides. En conditionnant l'autosatisfaction à l'atteinte du critère, les individus donnent une direction à leurs actions et se motivent à persister dans l'effort jusqu'à ce que la performance obtenue corresponde à leurs buts (Bandura, 1996, 2003).

### **2.1.8.3. Les processus émotionnels**

La croyance d'efficacité personnelle a un impact majeur sur les états émotionnels. Elle affecte la nature et l'intensité des expériences émotionnelles par trois (03) moyens à savoir le contrôle personnel sur la pensée, l'action et l'émotion. Le sentiment d'efficacité personnelle perçue peut abolir des états émotionnels inconfortables. L'autorégulation des processus de pensée joue donc un rôle significatif dans le maintien du bien-être émotionnel (Bandura, 1996). Les personnes qui doutent de leur performance lors d'un événement futur sont facilement sujettes à l'anxiété, à l'accroissement du rythme cardiaque et au stress. Ces états physiologiques peuvent se traduire par le déclin des fonctions immunitaires et l'arrivée en masse de pensées négatives. Dans ces conditions, de telles activations physiologiques et de telles pensées pessimistes sont des obstacles majeurs à l'atteinte des objectifs. Selon Bandura (2003), une efficacité personnelle élevée aide à gérer les éléments stressants et à orienter l'individu vers la résolution de problèmes.

### **2.1.8.4. Les processus de sélection**



Les processus précédents permettent aux gens de créer un environnement favorable à l'atteinte d'objectifs et d'exercer un meilleur contrôle sur soi. Bandura (2003) mentionne que les individus sont en partie le produit de leur environnement. Le SEP influence le choix d'activités des individus ainsi que son environnement. Les choix jouent donc un rôle essentiel d'apprentissage au cours de leur vie. Dans le développement personnel par le processus de sélection, le destin est façonné par le choix d'environnement connu pour développer certaines potentialités et styles de vie (Bandura, 1996). Ceux qui doutent d'eux-mêmes ne prennent pas de risque. Par contre, ceux qui croient en leur SEP entreprennent des activités difficiles, et en plus, manifestent une endurance plus élevée jusqu'à l'atteinte du but. Par exemple, lors du moment de faire le choix de carrière, plus la personne croit en son efficacité, plus vastes sont les choix qu'elle considère possible, plus l'intérêt quelle leur porte est grand et mieux elle se prépare pour se maintenir dans l'objectif choisi. Les choix basés sur le SEP laissent des traces qui influencent le cours de l'existence.

## **2.2. MATURITE DU PROJET ENTREPRENEURIAL**

Pour comprendre ce concept, nous allons le subdiviser de manière individuelle pour une meilleure clarification.

### **2.2.1. Le concept de Maturité**

Selon le dictionnaire le Robert (2007), le concept maturité renvoi à une idée en plein développement, c'est également le fait d'avoir une sûreté dans le jugement. C'est aussi un processus qui conduit soit à l'évolution, soit au développement d'un phénomène précis (dictionnaire reverso). De même, parler de maturité renvoi à avoir un comportement réfléchi, posé, une personne âgée qui fait preuve d'une certaine sagesse ou responsabilité liée à tous les domaines de sa vie (Peter Jones, 2019). Selon la littérature ainsi que des résultats de certains neurologues de l'université d'oxford (2019), la maturité des humains apparait à l'âge adulte qui renvoi à l'intervalle de 18 à 30 ans.

#### **2.2.1.1. Types De Maturité**

Quand on parle de maturité, quelques auteurs d'Ooreka (2014) ont observé plusieurs types en fonction des domaines précis. De même, elle varie en fonction d'un individu à un autre. Alors, nous pouvons recenser plusieurs types de maturité. D'abord la maturité mentale qui renvoie au psychisme, au mental des individus. À tout âge, il est possible de faire preuve de maturité dans son comportement, ses choix, ses pensées ou ses émotions. Puis la maturité psychologique faisant référence au processus d'évolution qui aboutit à un développement

psychologique optimal et autonome. C'est également un processus de développement qui aboutit à un état de réflexion et de plénitude.

Ensuite, la maturité sexuelle donc le fait d'Être plus attentif à soi-même. Après, la maturité intellectuelle qui renvoi à prendre du temps de réflexion avant d'agir. Elle nous permet de ne pas extrapoler. En effet, si le moment présent n'est pas le reflet du passé, il ne présume pas non plus de l'avenir. Partant de ce fait, vous savez que construire le futur est un travail de chaque instant. Enfin, la maturité émotionnelle permet de prendre du recul et de ne plus réagir uniquement sur le coup de l'émotion par rapport aux situations vécues. Vous faites une différence entre ce que vous imaginez ou ce que vous ressentez après les paroles ou les actes et la réalité objective de ce qui a été dit ou fait.

### **2.2.1.2. Les propriétés de la maturité**

Selon Pernet (2016) la maturité se caractérise par plusieurs éléments en général. En particulier, sur le plan émotionnel, nous avons tout d'abord une autonomie en soi-même et en particulier vis-à-vis des parents. Puis une liberté d'action, une intégrité, une indépendance affective, un jugement personnel, enfin une prise de recul. Faire preuve de maturité, c'est pouvoir juger et agir de façon libre et autonome, en assumant ses actes et ses choix. La maturité chez un individu permet de réfléchir et d'éviter de prendre des décisions hâtives. À tout moment de la vie, il est possible de travailler sa maturité afin d'être en harmonie avec soi-même et prendre des décisions cohérentes.

### **2.2.2. Projet**

Un projet représente selon le dictionnaire Larousse une image d'une situation, d'un état que l'on pense atteindre. Le terme projet est synonyme d'intention déclarée et de volonté d'accéder à un travail et de poursuivre une carrière (Boutinet, 1999). Pour Riverin et al (1997) il s'agit d'une intention d'être ou de faire. Le projet est aussi une représentation mentale exprimée et consciente d'une situation future que l'on envisage de rendre réelle et qui intègre l'état actuel de ce que l'individu sait sur lui-même et de ce qu'il sait sur le monde extérieur (Lemoine, 1997a ; Philibert et al, 1998). Le projet est de l'ordre de la pensée et du virtuel alors que le choix et la décision appartiennent davantage à l'action et au réel (Blesson, 2001). Cependant, la possibilité de formuler un projet suppose qu'un certain nombre de compétences cognitivo-affectives soient réunies, assemblant les conditions d'une maturation psychologique suffisante (Huteau, 1985).). De ce fait, Un projet est une entreprise temporaire qui a pour objectif de créer quelque chose d'innovant.

Dans un contexte professionnel, le projet renvoi à la réalisation d'un nouveau produit ou d'un nouveau service. Pour qu'un projet soit effectif, il faut prendre en compte le principe selon la méthode QQQQCCP qui signifie : Quoi (les actions), Qui (les gens concernés), Où (les domaines touchés par le projet, voire les lieux), Quand (programmation dans le temps), Comment (moyens, méthodes...), Combien (le budget), Pourquoi (les motifs et les objectifs). Aussi, La notion de projet n'est pas univoque. Elle présente des nuances dans le temps, dans l'espace et en fonction des acteurs et se définit en fonction du contexte, des objectifs, et du domaine dans lequel on se situe. Ainsi, un projet est un ensemble d'actions entreprises dans le but de répondre à un besoin défini dans des délais fixés et dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée (ifaïd aquitaine, 2001).

Cette approche définitionnelle est similaire à celle de l'AFD, qui désigne le projet comme toute entreprise qui répond à un objectif spécifique et/ou à un besoin identifié, en s'appuyant sur une limite fixe de ressources dans un délai spécifié. L'office De Coopération Europe Aïd De La Commission Européenne considère un projet comme un groupe d'activités visant à atteindre un objectif spécifique dans un délai donné (Europe Aïd, 2013). Selon la version 2003 de la Norme 10006 de l'Organisation Mondiale de Normalisation, un projet est un processus unique qui consiste en un ensemble d'activités coordonnées et maîtrisées comportant des dates de début et de fin, entrepris dans le but d'atteindre un objectif conforme à des exigences spécifiques incluant des contraintes de délais, de coûts et de ressources. De même, le MINEPAT (2014) pense qu'un projet est une intervention destinée à provoquer le changement. Cette intervention se définit par un but à atteindre (l'amélioration du bien-être de la collectivité) provenant d'une combinaison de moyens humains, matériels et financiers, limitée dans le temps et mise en œuvre par des acteurs bien identifiés.

Avec, Mottiez (1998) un projet doit générer un résultat unique donc un produit ou un service. Être limité dans le temps c'est à dire les dates de début de fin sont définies. Développer pas à pas, c'est-à-dire que sa définition est de plus en plus détaillée donc du concept global au concept détaillé. Posséder un mandant (commanditaire) qui fixe les objectifs du projet en fonction des exigences des parties prenantes. Répondre à des objectifs de contenu, de délai et de budget. Comme ces trois objectifs sont interdépendants, on les nomme également le « triangle magique » ou « Triple Constraint ». Gérer par un chef de projet. Suivre les cinq (05) processus de management de projet qui sont entre autre, d'abord le démarrage, puis la planification, après le déroulement, ensuite le contrôle / pilotage et enfin la clôture.

#### **2.2.2.1. Catégorie de projets**

Nous pouvons catégoriser les projets comme suit : Les projets d'ingénierie industrielle ; Les projets de développement de produit ; Les projets informatiques ; Les projets internationaux ; Les projets d'ingénierie de service ; Les projets événementiels. Dans cette typologie, il existe deux manières de classer. La première possibilité est selon leur finalité d'une part le projet d'ouvrage ou projet d'ingénierie dont la finalité est d'obtenir un résultat considéré pour lui-même (par exemple : ouvrage d'art, bâtiment, usine, déménagement). D'autre part le projet de développement de produit ou de marché dont la finalité est la réalisation ou la mise au point d'un produit, destiné à une production répétitive pour un marché (par exemple : automobile, électroménager, produits pharmaceutiques...)

La deuxième façon de classer les projets consiste dans un contexte particulier à séparer les projets internes des projets externes. Lors de l'exécution d'un projet interne, l'entreprise elle-même définit, finance et réalise son ouvrage elle-même sans tenir compte des aléas des autres opérateurs ou investisseurs. Lors de la présentation d'un projet externe, certes vrais que l'entreprise définit et finance son ouvrage, mais la réalisation du projet mis sur pied s'établit par une entreprise extérieure ainsi que d'autre partenaire et collaborateur. La différence entre les projets internes et externes est l'éventuelle relation contractuelle qui régira les rapports entre les acteurs potentiels du projet, et donc la façon de piloter le projet (Mottiez, 1998).

#### **2.2.2.2. Les étapes d'un projet**

La majorité des projets mis sur pied peuvent être défini selon cinq (05) étapes, chacune impliquant des tâches spécifiques qui permettront d'atteindre les objectifs es compter. Pour ce faire, nous allons les énumérer par ordre. Nous avons d'abord la phase de l'initiation, la toute première étape qui renvoi à l'évaluation des fondements du projet dans l'optique de savoir si ce projet a besoin d'une étude de faisabilité, il est grand temps de s'y mettre en élaborant un plan de projet équilibré et consciencieux. Par la suite, nous avons la deuxième (02) phase qui est celle de la Planification qui consiste à définir les objectifs concrets, l'estimation des couts et la définition de la portée et des dérivables clé de ce dernier.

Puis, nous avons la phase de l'exécution correspond au moment où votre projet prend forme dans le monde extérieur. Cela débute avec une réunion d'équipe où chacun prend connaissance de ses tâches et de chaque détail du projet. Cette étape vise à produire des dérivables de qualité. Enfin la phase du contrôle chevauche souvent la phase d'exécution car durant le projet, l'individu garde un œil sur le statut des dérivables, tout en programmant régulièrement des réunions avec l'équipe dirigeante pour rester sur la même longueur d'onde. La Fermeture correspond à la clôture du projet est par conséquent la dernière et la première étape d'un projet mis sur pied. Dans la mesure où celui-ci se termine dès lors que les dérivables

ont formellement été finalisées et que chaque partie prenante en a été informée. Mais avant cela, il est toujours recommandé de faire le point avec votre équipe et d'évaluer votre projet.

### **2.2.2.3. Les caractéristiques d'un projet**

Avec Riadh (2017) un projet comporte des caractéristiques spécifiques et mène à la réalisation d'un produit ou d'un service convenu, dans un contexte précis. De ce fait, un projet se caractérise par plusieurs éléments tels que son caractère d'unicité c'est-à-dire être unique donc il y'a pas de possibilité de reproduction des idées ; Sa durée limitée dans le temps et l'espace en fonction du contexte spécifique ; le fait d'avoir des objectifs clairement définis et précis permettant la satisfaction d'un besoin particulier ; la possibilité d'avoir un sens innovateur et différent car dans une aventure en soi ; et enfin chaque projet doit impliquer une certaine incertitude et des risques de tout caractère unitaire.

### **2.2.3. Entrepreneuriat**

La notion d'entrepreneuriat est très large en son sens propre. Pour comprendre cette notion, nous allons développer son émergence, ses différentes définitions, ses conceptions et enfin ses caractéristiques.

#### **2.2.3.1. Emergence et définitions**

Etant un domaine en pleine émergence, l'entrepreneuriat est un concept qui regroupe de nombreux éléments favorisant l'amélioration des individus dans la société. Plusieurs chercheurs focalisent leur intérêt général dans la création des entreprises à but lucratif ou non, raison pour laquelle elle regorge une multiplicité définitionnelle ayant pour point commun la création et l'innovation sociale. L'entrepreneuriat est une notion qui met l'accent sur l'action de créer de la richesse ou de l'emploi par la création ou la reprise d'une entreprise. Selon Draperi (2011), c'est un mouvement de pensée issu du milieu des Etats Unis qui essaye de regrouper les entreprises sociales dans de nombreux pays. L'entrepreneur quant à lui est un terme que les entreprises d'insertions ont créé ayant pour préoccupation une économie et un objet social. L'entrepreneuriat émerge dans les années 1970 avec la construction des organisations sur le terrain tels que la Fondation Schwab (1998), la Fondation Skoll (1999), UnLtd (2002), le réseau Omidyar (2004) et la Young Foundation (2006).

Les travaux de Knight (1967) et Drucker (1970), démontrent que l'entrepreneuriat est un processus qui consiste à prendre des risques. Selon Timmons, L'entrepreneur est une personne qui est prête à mettre en jeu sa carrière et sa sécurité financière pour mettre en œuvre une idée, à mettre son temps et son capital dans une entreprise risquée. Une autre définition de l'entrepreneuriat décrit le processus de découverte, d'évaluation et d'exploitation d'occasions. Ainsi un entrepreneur peut être défini selon l'auteur comme quelqu'un qui agit non en fonction

des ressources qu'il contrôle actuellement, mais qui poursuit inlassablement une occasion. Selon Shane et al (2000, p.18), L'entrepreneuriat est un processus par lequel des opportunités à créer des produits et services futurs sont découvertes, évaluées et exploitées.

La notion d'entrepreneuriat est un concept proposé par l'office Québécois de la langue Française en 1984. Le grand dictionnaire terminologique le définit comme étant la fonction d'une personne qui mobilise et gère les ressources humaines et matérielles pour créer, et implanter les entreprises. Pour Fayolle et al (1997), il s'agit d'un phénomène multidimensionnel qui peut être étudié sous différents angles en mobilisant de nombreuses disciplines et une grande diversité d'approches méthodologiques. Fayolle (2004) définit l'entrepreneuriat comme une situation reliant de façon concomitante, un individu engagé dans un projet à une organisation émergente ou une entreprise existante. Brayât (1993) définit l'entrepreneuriat en tant qu'une dynamique de changement où l'individu est à la fois acteur et objet de la création de valeur. Il est acteur parce qu'il détermine les modalités de la création d'entreprise et objet de la création de valeur, parce qu'il est porteur d'un projet qui le détermine, auquel il s'identifie et qui donne sens à son existence.

De ce fait, l'entrepreneuriat est considéré ici, avant tout comme une fonction dont la visée est la création, le développement et l'implantation d'une entreprise. L'entrepreneuriat apparaît donc comme une alternative intéressante pour contrecarrer la perspective du chômage et offrir aux individus la possibilité d'imprimer une marque originale à l'environnement, compte tenu des limites sociales. C'est également un processus de conception et de lancement de nouvelles activités économiques. L'entrepreneuriat regroupe beaucoup de création d'entreprise afin de développer le capital et les faisabilités de leurs activités. Ce concept se fonde grâce aux travaux de l'économiste Joseph Schumpeter qui a eu la capacité de transformer une idée en une innovation réussie. L'entrepreneuriat conduit de ce fait à une « destruction créatrice » dans les marchés et les secteurs de l'économie tout en mettant un accent sur la destruction créatrice du dynamisme industriel et la croissance à long terme.

D'après les travaux de Verstraete et al (2005, p.44), qui pensent que l'entrepreneuriat regorge quatre (04) paradigmes qui sont la création d'une organisation, la détection-construction- exploitation d'une occasion d'affaires, la création de valeur et enfin l'innovation. L'auteur définit de ce fait la notion d'entrepreneuriat comme :

« Une initiative portée par un individu (ou plusieurs individus s'associant pour l'occasion) construisant ou saisissant une occasion d'affaires (du moins apprécié ou évalué comme tel), dont le profit n'est pas forcément d'ordre pécuniaire, par l'impulsion d'une organisation

pouvant faire naître une ou plusieurs entités, et créant de la valeur nouvelle (plus forte dans le cas d'une innovation) pour des parties prenantes auxquelles le projet s'adresse ».

Paturel (2007) propose une définition syncrétique de l'entrepreneuriat tels que :

« À partir d'une idée, l'exploitation d'une opportunité dans le cadre d'une organisation impulsée, créée de toutes pièces ou reprise dans un premier temps, puis développée ensuite, par une personne physique seule ou en équipe qui subit un changement important dans sa vie, selon un processus qui aboutit à la création d'une valeur nouvelle ou à l'économie de gaspillage de valeur existante ».

### **2.2.3.2. Les conceptions entrepreneuriales**

Dans la littérature scientifique, l'entrepreneuriat renvoi à des situations tellement hétérogènes qu'il est dérisoire de se limiter à une seule définition. Néanmoins, selon Verstraete et al (2005), il est possible d'identifier des grandes approches conceptuelles pour mieux cerner ce phénomène complexe qu'est l'entrepreneuriat dans sa globalité. En effet, nous avons retenu dans le cadre de notre travail trois (03) conceptions complémentaires. La première conception est celle de Venkataraman et al (2000, p.18), qui définissent l'entrepreneuriat comme :

« Un processus par lequel des opportunités à créer des produits et services futurs sont découvertes, évaluées et exploitées ».

L'opportunité est entendue au sens de Casson (1982), comme un ensemble des situations où de nouveaux produits, services, matières premières et méthodes d'organisations sont introduit et vendus à un prix supérieur à leur coût de production. L'exemple que donnent ces auteurs est celui d'un individu capable de découvrir des ressources sous évaluées par détenteurs qu'ils rachètent et combinent pour les rendre en produits ou services surévalués par des acquéreurs. Aussi, pouvons-nous convenir que l'opportunité est à la base, une nouvelle information profitable auquel un individu accède aux deux (02) conditions. Premièrement, s'il détient des connaissances antérieures qui sont complémentaires à cette information et permet de la révéler. Deuxièmement, s'il possède certaines priorités cognitives pour l'évaluer. La détention de cette information déclenche une conjoncture ou une vision entrepreneuriale : un projet d'exploitation de cette opportunité.

La deuxième conception est celle de l'émergence organisationnelle, c'est-à-dire le processus qui conduit à l'apparition d'une nouvelle organisation. Elle a été fondée par Gartner (1988, 1993) puis, développée et reprise par d'autres auteurs tels que Aldrich, (1999) ; Thornoton, (1999) ; Sharma et al, (1999) ; Hernandez, (2001). Dans cette approche,

l'entrepreneuriat est entendu comme un processus de création d'une organisation, c'est-à-dire les activités par lesquelles le créateur de l'opportunité mobilise et combine des ressources (informationnelles, matérielles, humaines) pour concrétiser l'opportunité en un projet structuré voire une entité. Sur ce point, il est nécessaire de souligner que la création d'une organisation n'est pas synonyme de création d'une entité. Comme le souligne Verstraete (1997), l'émergence organisationnelle renvoie à la fois à l'acte d'organiser et les formes d'organisations issues de l'action: projet, équipe, structure. Dans cette approche, l'entrepreneuriat est une stratégie capable d'élaborer une vision entrepreneuriale et un pilot capable de conduire le changement via des actions entrepreneuriales (Filon, 1997).

La troisième conception est celle du dialogue entre individu/création de valeurs que Brayât (1993) définit comme une dynamique de changement où l'individu est à la fois acteur de la création de valeur dont il détermine les modalités. L'objet de la création de valeur, qui par l'intermédiaire de son support (projet, structure et équipe) l'investit voire le détermine. S'inscrivant clairement dans cette approche Fayolle (2004), définit l'entrepreneuriat comme une situation reliant de façon concomitante, un individu caractérisé par un engagement personnel fort (consommation de temps, argent, énergie) et un projet ou une organisation émergente ou une organisation stabilisée de type entrepreneurial. La valeur créée renvoie aux apports techniques, financiers et personnels que génèrent l'organisation impulsée et qui procure satisfaction à l'entrepreneur et aux parties prenantes ou intéressées. Pour l'entrepreneur, il s'agit de biens financiers et matériels mais aussi d'autonomie, de pouvoir ou d'estime de soi entre autres. Pour les clients, il s'agit de la satisfaction procurée par la consommation du produit et/ou service proposé. Pour les financiers, il s'agit de la probabilité de la structure créée et des gains monétaires effectifs et potentiels.

Ces trois conceptions nous semblent complémentaires, car aucune d'entre elles ne peut à toute seule qualifier le processus entrepreneurial. L'approche par la création d'une opportunité d'affaire formalise le stade d'émergence de l'idée en une opportunité en ayant toutefois une vision trop objectiviste de l'opportunité comme chasse à découvrir. Par contraste, l'approche par la création d'une organisation réintroduit l'action d'ordonner ou de structurer le réel que suppose tout acte de création sous des multiples formes organisées que sont le modèle d'affaire, le plan d'affaire, le prototype de produit et l'entité créée. Cette approche se focalise davantage sur la phase de montage du projet et de lancement des activités jusqu'à ce que l'organisation se stabilise. Une limite de cette approche par la création de valeur compense en réintroduisant un principe essentiel de l'entrepreneuriat depuis Schumpeter, celle du degré d'innovation ou de la



valeur créée via l'organisation impulsée par l'individu qui aussi engagé dans une dynamique de changement au niveau personnel.

La situation est entrepreneuriale tant qu'il y a une dynamique de changement concomitante entre l'individu et le support de la création de valeur. Le support de la création de valeur peut être considéré comme une forme organisée de l'acte d'organiser. La création effective de valeur n'intervient généralement qu'au cours du dernier stade : celui d'une organisation entrepreneuriale stabilisée évaluée par des indicateurs d'activités, de performance et de résultats. Au regard de ce qui précède, il nous semble judicieux de considérer dans la suite de cette investigation que l'entrepreneuriat est une dynamique de création et d'exploitation d'une opportunité d'affaire par un ou plusieurs individus grâce à la création de nouvelles organisations.

### **2.2.3.3. Caractéristiques de l'entrepreneuriat**

La notion d'entrepreneuriat est dans certains cas, caractérisés par quelque élément précis. Nous avons d'abord la notion de leader car l'entrepreneur doit être la force motrice à l'origine des faits économiques. Puis la notion de vision entrepreneuriale fondée sur un esprit d'avenir tout en prenant en compte des réalités présentes. Ensuite une perspective entrepreneuriale fondée une stratégie afin d'aboutir à la mise en pratique des objectifs fixes. Enfin une vision de l'entrepreneuriat qui est celle du travail réalisé pouvant procurer le sentiment de vivre pleinement ou la satisfaction de rendre service à la société.

Pour être un bon entrepreneur, il est judicieux de prendre en compte quelques thématiques si après : d'abord diffuser l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes, puis asseoir un cadre fiscal durable pour les entrepreneurs, ensuite mobiliser tous les talents pour la création d'entreprise, après proposer de nouvelles sources de financements pour les entreprises, ensuite promouvoir et valoriser l'entrepreneuriat responsable, puis offrir à l'entrepreneur un accompagnement global et sur mesure, enfin réussir la projection précoce des entrepreneurs à l'international, inventer l'entreprise du futur.

### **2.2.4. Projet entrepreneurial**

La compréhension de cette notion va nous permettre de présenter ses différentes définitions, sa visée, sa construction ainsi que ses étapes d'élaboration, pour finir ses caractéristiques.

#### **2.2.4.1. Définitions et visée**

Peu importe les projets que nous sommes appelés à réaliser au cours de notre vie, qu'ils soient de nature scolaire, sportive, artistique ou professionnelle, ceux-ci exigent la volonté d'entreprendre et de réaliser ses rêves (gouvernement du Québec, 2006). De ce fait, Éduquer à

l'entrepreneuriat, c'est faire référence à des valeurs telles que la confiance en soi, l'initiative, la créativité, l'esprit d'équipe, l'estime de soi, la passion, la réalisation de soi, la volonté et la motivation d'agir, le goût d'apprendre, la curiosité intellectuelle, le goût du dépassement, le goût du travail bien fait. De même, cultiver le goût d'entreprendre à l'école est un meilleur élément d'enracinement des étudiants (Extrait d'une conférence prononcée au Forum d'automne de la Fondation de l'entrepreneurship, le 28 octobre 2004). Nyock Ilouga et al, (2013) considère le projet entrepreneurial comme étant un projet professionnel, de par la distinction existant entre l'intention d'un étudiant et le but qu'il se fixe ; cela achemine vers la concrétisation d'un projet professionnel (entrepreneurial). Le projet entrepreneurial s'appuie sur l'idée d'une action productive d'un bien, d'un service ou d'un évènement, en réponse à un besoin identifié.

En plus d'expérimenter et comprendre des concepts et des principes, le projet entrepreneurial vise à produire de la nouveauté, à innover, à mener des actions en vue d'un bien, d'un service, d'un évènement, à créer quelque chose qui a une valeur dans le milieu par ce qu'il répond à un besoin. De même, il faut noter que le projet entrepreneurial a pour visé d'aider plus de (10 %) des étudiants à devenir entrepreneurs. Aussi tous les étudiants au cours de leur vie, doivent participer activement à diverses formes d'innovation et de changement dans leurs études, leurs expériences de vie et leur cheminement professionnel (Gouvernement du Québec, 2006, p.28). Le projet entrepreneurial peut également viser une seule compétence ou un ensemble de compétences. Ses compétences d'un programme pourraient être utilisées dans le cadre de l'épreuve synthèse de programme afin de faire ressortir l'ensemble des apprentissages de l'étudiant.

#### **2.2.4.2. Constructions et étapes d'un projet entrepreneurial**

Le projet entrepreneurial représente la première étape de la création d'une entreprise car c'est le reflet de la qualité du projet et la présentation des chances de réussite. La construction d'un projet professionnel par un individu passe par une démarche portfolio. C'est-à-dire la personne est soumise par les règles de l'accompagnement dans cette élaboration de son future en tenant compte de son rôle actif, car il doit le faire grâce à des outils que l'accompagnateur lui donne. C'est cette démarche qui est apprise dans la plupart des institutions privées comme publiques pour une construction de projet professionnelle (Loisy et al 2011). De même le projet entrepreneurial se construit mieux lorsque l'individu sur un plan scolaire établit son propre bilan personnel. C'est à dire, il est simplement question de recueillir des informations sur soi, d'identifier ses atouts à partir des expériences personnelles, de repérer quels sont les rôles que l'on tient dans différents contextes, et dépendre en compte ses goûts, centres d'intérêt, valeurs

personnelles, souhaits, ambitions ; tout cela en passant par l'accompagnement d'un spécialiste de l'orientation. (Bignon et al ,2005).

Martinot (2001) par la suite, parle de la connaissance de soi, en dégagant l'apport des deux (02) composantes du soi à savoir : le concept de soi et l'estime de soi. D'après l'auteur, tout individu possède de très nombreuses connaissances sur soi-même, c'est-à-dire, de très nombreuses conceptions de soi, ce qui lui permet de se conceptualiser dans beaucoup de rôles possibles. C'est l'ensemble de ces multiples conceptions de soi qui constitue le concept de soi et l'estime de soi. Elle représente l'ensemble des attitudes et des sentiments que le sujet éprouve à l'égard de lui-même et qui guide ses réactions spontanées comme ses conduites organisées (Safont-Mottay et al, 1997). La mise sur pied d'un projet dit entrepreneurial passe par plusieurs étapes. D'abord définir l'idée de projet, puis décrire les forces et les faiblesses de l'équipe pour la réalisation du projet, après définir le contexte du projet, ensuite décrire votre offre, puis élaboration du plan de communication, après élaborer le plan de mise en œuvre, par la suite élaborer le plan de ressources humaines, ensuite élaborer le plan financier, enfin mettre en œuvre le projet tout en effectuant le bilan.

#### **2.2.4.3. Caractéristiques d'un projet entrepreneurial**

Le projet entrepreneurial permet à l'étudiant de développer son esprit d'entreprendre. Une démarche est proposée à l'étudiant pour élaborer un projet qu'il se sera approprié. En plus de donner un sens nouveau aux connaissances acquises dans la formation cette démarche fournit à l'étudiant un processus éprouvé pour réaliser tous ses projets. Alors, ce dernier est caractérisé par les éléments tels que la confiance en soi ; la motivation personnelle ; l'effort fourni ; le sens de la responsabilité individuelle ; l'initiative prise par les individus ; la persévérance dans les actions ; la solidarité être individu ; l'esprit d'équipe ; la débrouillardise et enfin la détermination.

#### **2.2.5. Maturité du projet entrepreneurial**

Un projet entrepreneurial doit démarrer par une idée qui est ensuite développer pour obtenir des résultats concert. Alors, lorsque l'idée est bien définie, le projet est automatiquement mature car il est nécessaire de voir la validation et sa faisabilité dans le domaine de l'étude. De ce fait, pour déterminer que notre projet est mature, nous devons prendre en compte d'une part la faisabilité financière caractérisée par le recensement de toutes les ressources à caractère pécuniaire pour la réalisation du projet. D'autre part la faisabilité familiale qui avant de se lancer dans un projet de création d'entreprise, il est important d'en discuter en famille et d'obtenir le soutien de vos proches. Egalement, il se peut que votre situation familiale rende la poursuite du projet complexe. Ensuite la faisabilité personnelle qui renvoi a la prise en

considération du profil personnel ainsi que des compétences pré-requises pour l'aboutissement du projet. Puis la faisabilité commerciale qui correspond à la position du projet sur le marché de l'emploi. Enfin la faisabilité technique, c'est prendre en compte tous les éléments pouvant aider le projet d'arriver à son exécution jusqu'à maturité (Le coin des entrepreneurs, 2021).

Pour atteindre la maturité d'un projet entrepreneurial, il est important de mettre un accent sur la succession de plusieurs démarches indispensables à savoir : la validation du projet, l'élaboration du business plan, le montage financier, le choix des options de création c'est-à-dire le statut ainsi que les fiscalités, l'immatriculation du projet d'entreprise (le coin des entrepreneurs, 2021). De même, Helene-thomas (2019) nous indique que, pour atteindre la maturité d'un projet entrepreneurial, il est important que, dès la création de la solo-entreprise, on le fasse à partir d'une expertise ou encore d'une passion pour laquelle on s'est formé. Ainsi, on se dit que tout le monde devrait pouvoir bénéficier de nos services car il n'est pas conseiller de faire un choix sur la cible. Par la suite, on construit une offre qui englobe tout ce que l'on sait et veut transmettre.

Le partage de nos connaissances, notre passion, nos savoir-faire, notre vision des choses doit découler tout seul. De ce fait, le projet bénéficie d'une chance du débutant, c'est-à-dire qu'on n'a pas de mal à faire ses premières expériences sur le terrain. Pour atteindre une maturité, il est question de travailler avec acharnement, ne comptant ni son temps ni son énergie. Tout cet investissement en énergie et en temps peut ne pas donner des résultats escomptés. Un moment on peut ressentir qu'il faut faire quelque chose. Qu'il y a certainement des choses à changer, une autre façon de faire. On sent bien qu'il y a une histoire de vision d'entreprise, de stratégie, d'organisation, d'outils...etc. Mais aussi que l'on a atteint ses limites et là il y'a nécessité de prise de conscience à savoir : seule on ne pourra pas passer au niveau supérieur.

#### **2.2.6. Sentiment d'efficacité personnelle perçue et maturité du projet entrepreneurial**

L'auto efficacité perçue et l'entrepreneuriat sont deux (02) principes qui ne sauraient être séparés pour le bien-être et l'élaboration d'un projet professionnel chez les individus en quête d'autonomie. Le SEP a des effets sur notre vie quotidienne tout en touchant plusieurs aspects. Dans cette optique Bandura (2003) énumère trois (03) effets essentiels pour une meilleure compréhension de la conduite d'un individu. Le premier type d'effet est celui du choix des conduites à tenir face à une quelconque situation. Dans ce cas la faiblesse du sentiment personnel entraîne un évitement de la situation rencontrée tout en relevant une compétence ; mais l'inverse conduit l'individu dans une confiance en soi jusqu'à se fixant des objectifs. Le second effet réside sur la persistance des comportements d'un individu. C'est-à-dire que l'auto efficacité détermine les efforts que chaque individu possède pour l'accomplissement d'une

tache ainsi que la persistance dans le temps face à un obstacle ou des expériences. Le dernier effet repose sur la plus grande résilience des personnes face aux imprévus et difficultés. C'est-à-dire que les jugements d'auto-efficacité sont corrélés à des expériences émotionnelles fortes, négatives ou positives entraînent une boucle de rétroaction classique.

Dans ce cas, Une auto efficacité élevée conduit non seulement à déterminer des buts élevés mais elle favorise également l'autorégulation des comportements, la création et l'innovation dans le domaine professionnel ainsi que l'auto emploi de certains individus. L'auto-efficacité est corrélée à l'autorégulation des apprentissages notamment en situation d'évaluation et à l'usage de la métacognition. Face à ses effets, Bandura affirme que :

« Le système de croyances qui forme le sentiment d'efficacité personnelle est le fondement de la motivation et de l'action, et partant, des réalisations et du bien-être humains »

C'est ainsi que Carré (préface in Bandura, 2003, p. IV) indique que :

« Si les gens ne croient pas qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils désirent grâce à leurs actes, ils ont bien peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés »

De par le taux de sentiment personnel des individus, leur capacité d'innover peut-être favorable comme elle peut être en l'inverse. Bandura (2003) nous illustre dans ces travaux l'impact de l'auto-efficacité perçu sur les différentes décisions que les individus font pour s'engager dans une activité quelconque. Cet impact se démontre par des modèles de rôle observés dans de nombreux travaux en psychologie et pédagogie où le changement comportemental des individus est observé (Ajzen, 1991). Grâce à L'apprentissage vicariant que développe Bandura (2003), les individus ont la possibilité d'élaborer leurs propres comportements à partir des modèles qui a leur tour renforce l'auto efficacité et le processus d'apprentissage social des comportements adaptés selon la situation, les modèles de rôle exercent aussi un impact motivationnel avec des effets de renforcement ou de diminution des intentions comportementales selon les conséquences associées aux comportements.

Il est bien connu qu'une carrière dans l'entrepreneuriat offre aux personnes des possibilités importantes d'acquérir une indépendance financière tout en profitant à l'économie et en contribuant à la création d'emplois, à l'innovation et à la croissance économique. Les étudiants d'aujourd'hui sont les entrepreneurs potentiels de demain, ce qui peut expliquer pourquoi un nombre croissant d'universités américaines ont depuis fort longtemps offert des cours et des programmes dans le domaine de l'entrepreneuriat (Nyock Ilouga, 2009). Bien que au Cameroun il y a peu d'études portant sur la compréhension des facteurs qui influent sur les

intentions des étudiants de devenir entrepreneurs et sur la relation entre l'éducation à l'entrepreneuriat et les attitudes et intention entrepreneuriales des étudiants (Souitaris et al, 2007). Des recherches antérieures indiquent que l'éducation entrepreneuriale peut améliorer le niveau de l'auto-efficacité d'un individu (Hollenbeck et al 2004 ; Wilson et al (2007).

D'après Noel (1998), le constat est que l'éducation à l'entrepreneuriat est fortement liée à l'intention entrepreneuriale chez les majors exprimant une très forte intention de démarrer leur propre entreprise. De même, les auteurs tels que Dyer (1994), Wilson et al (2007) font valoir que l'éducation à l'entrepreneuriat peut également accroître l'intérêt des étudiants pour le choix de l'entrepreneuriat comme carrière. En plus, Souitaris et al (2007) ont constaté que les programmes en entrepreneuriat relèvent significativement la norme subjective et les intentions des étudiants envers l'entrepreneuriat en les incitant à choisir une carrière entrepreneuriale ; Scherrer et al. (1989) ont découvert que l'impact d'un modèle de rôle sur l'intention de s'engager dans une carrière entrepreneuriale serait modelé par les croyances d'auto-efficacité. C'est de cette manière que le modelage renforce l'auto-efficacité de l'observateur à travers l'apprentissage vicariant.

Dans un contexte scolaire, Martinot (2001) montre que l'élaboration d'un projet avenir passe par la connaissance en bien de soi-même car ceux des personnes qui s'aiment intérieurement, persévèrent dans le travail et adaptent des stratégies pour résoudre le problème qu'elles font face. Ce qui favorise une perception plus élargie sur l'élaboration de la carrière et des aspirations socio-professionnelle. De même, Marcoux-Moisan et al (2010) soulignent que les facteurs qui influencent à la fois le niveau des aspirations et leur évolution sont de trois (03) ordres. D'abord les facteurs socio-culturels renvoyant aux éléments tels que le sexe du répondant, la structure de sa famille d'origine, le statut socioéconomique de ses parents, son milieu géographique de résidence, l'intensité du travail rémunéré auquel il se livre durant ses études et les interactions sociales susceptibles de l'influencer. Ensuite les facteurs psychosociaux caractérisés par la perception de compétence et le sentiment d'appartenance à l'école. Enfin les facteurs liés plus étroitement à l'expérience scolaire, c'est-à-dire la mesure du rendement scolaire et son parcours scolaire.

Joyce et al (2010) nous montrent que les facteurs institutionnels et psychosociaux agissent conjointement et contribuent à la division sexuelle de l'orientation professionnelle. Les facteurs institutionnels sont ici compris comme relevant du « capital social » défini comme la possession durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissances et d'inter-reconnaissances. Au Cameroun, ces relations sont essentiellement celles qui sont entretenues avec les membres de la famille, les professionnels de l'enseignement et les membres

du groupe de pairs. Ainsi, le réseau social d'un individu va influencer durablement ses goûts, ses loisirs, ses représentations des sphères familiales et professionnelles et finalement ses aspirations et orientations professionnelles. Les aspirations et l'orientation professionnelle sont également déterminées par la vision du monde des jeunes (aspects psychosociaux), elle-même ancrée au niveau idéologique avec des stéréotypes de sexe partagés par la majorité des adolescents.

Au Cameroun particulièrement, les facteurs socioéconomiques (âge de l'étudiant, son niveau d'étude, la catégorie socioprofessionnelle de ses parents, les dépenses consacrées à sa formation et le salaire qu'il recherche) influencent significativement les aspirations professionnelles d'un jeune (Nguetoum, 2007). A cet égard, Shapero (1975) a montré que sur un territoire donné, un nombre suffisant d'individus possédant des caractéristiques psychologiques les prédisposant à entreprendre, et qui se trouvent dans une situation de déplacement dans leur vie professionnelle ou familiale (insatisfaction au travail, crainte du chômage). Ces individus choisissent plus souvent de créer une entreprise plutôt que de se diriger vers un emploi salarié, à condition d'avoir identifié une occasion d'affaires et dans la mesure où ils ont perçu que l'acte de création est crédible et désirable dans le milieu, et qu'ils en perçoivent la faisabilité. Dans son explication, la propension à l'action, qui fait référence au désir d'agir et aux motivations des individus entrepreneurs, est clairement de nature psychologique.

Les facteurs de crédibilité, qui réunissent tout ce qui peut rassurer le candidat entrepreneur sur le caractère valorisant et conforme aux normes sociales de son intention de créer, appartiennent au domaine sociologique, car étroitement liés au milieu et aux groupes de référence de l'intéressé. De ce fait, l'entrepreneuriat se voit comme un comportement intentionnel qui part d'une formation d'une idée de créer une entreprise qui se veut mature comme une étape dans le processus de création d'une organisation (Kautonen et al, 2015 ; Schlaegel et al, 2012). Dans les affaires, les personnes très motivées avec une forte intention de réaliser une action sont très souvent incapables de réaliser les actions nécessaires pour réaliser l'idée et la rendre mature. Pour des psychologues tels que Gollwitzer et al (1987) et Oettingen et al (2000), les difficultés inhérentes à la réalisation de la maturation d'un projet, malgré un environnement difficile et un haut niveau de motivation, évoquent un manque d'implication des individus ainsi qu'un mauvais accompagnement de ces derniers.

Selon Fayolle (2003), plus l'éveil à l'entrepreneuriat est tôt, plus l'individu sera sensible aux déclencheurs qui l'amèneront à entreprendre. L'éveil peut activer une envie et alimenter un désir d'entreprendre. Ce désir ne signifie pas forcément qu'il est toujours clairement explicite,

mais, il doit être rendue possible. Selon cet auteur, les facteurs d'influences peuvent avoir pour principaux effets de contribuer à l'éveil, d'agir sur l'accroissement du désir et sa réalisation, de favoriser ou inhiber le processus entrepreneurial et, enfin, de déclencher la décision d'entreprendre jusqu'à l'aboutissement de ce projet qui se veut mature. Selon Fortin (2002) on ne saurait imaginer une société moderne sans la création d'entreprise. L'entrepreneur crée l'entreprise et celle-ci crée la richesse et l'emploi. L'émergence d'une entreprise est un processus complexe influencé par de nombreux facteurs et englobant plusieurs variables dont certaines, difficilement quantifiables, sont liées à l'imaginaire collectif, aux traditions et à la culture.

Sur ce dernier point, qui nous intéresse dans cette étude, Deschamps et al. (2002) ont proposé une grille de lecture intégrative qui constitue un point de départ utile pour décrire les différentes catégories de facteurs déterminants de l'entrepreneuriat en générale. Ces auteurs se basent sur quatre (04) niveaux d'analyse pour décrire les facteurs déterminants de l'entrepreneuriat. D'abord le niveau individuel décrit l'histoire, les aptitudes et les besoins de l'entrepreneur ou de celui qui désire entreprendre. Puis le niveau organisationnel décrit la politique générale et le management de l'organisation créée ou à créer. Ensuite le niveau contexte décrit l'environnement économique, social, culturel et institutionnel. Enfin le niveau processuel décrit le désir d'entreprendre, la faisabilité du projet à entreprendre, l'intention de l'entrepreneur ou de celui qui veut entreprendre, les opportunités d'affaires sur le marché, l'insatisfaction au travail et crainte du chômage.

La première tentative d'explicitation de certains de ces facteurs explicatifs de l'entrepreneuriat au niveau de l'Afrique a été celle de ce que l'on peut appeler « groupes des milieux d'affaires ». Les contributions apportées par ces groupes ont permis de comprendre que les environnements économiques, socio-culturels et politiques réunissent les facteurs susceptibles autant d'inhiber que de favoriser l'éclosion entrepreneuriale. Le premier groupe des travaux, notamment de Labazée (1988, 1994), de Ellis et al (1994, 1995), de Hénault et al. (1990) et de Fatou (1998), pour ne citer que les plus intéressants, partagent l'idée que l'entrepreneuriat en Afrique est marqué par l'emprise sensible de l'univers communautaire et par la soumission à la sphère étatique et au diktat des banques classiques. De même, Le premier groupe d'auteurs a montré que les influences qui s'exercent sur la décision d'entreprendre peuvent se retrouver à trois moments du processus entrepreneuriaux : l'éclosion de l'idée, l'élaboration d'un projet et la création d'entreprise.

Selon Gasse (2003), certains antécédents et certaines caractéristiques apparaissent d'abord mieux préparer l'individu à se lancer dans l'aventure entrepreneuriales, ensuite,



l'environnement extérieur doit réunir les facteurs susceptibles de créer un climat favorable à l'entrepreneuriat. Enfin, l'auteur rappelle que le passage à l'acte d'entreprendre ne s'effectue que si l'individu peut disposer des moyens et des ressources nécessaires au moment et à l'endroit opportuns. La faisabilité d'un projet entrepreneurial est un processus très important dans le domaine de l'auto emploi. Dans la littérature, ce concept laisse entrevoir la notion de désirabilité proposée par Sokol et al (1982) qui se rapproche de celui de contrôle comportemental perçu (Ajzen, 1991) et de celui d'efficacité personnelle théorisée par Bandura (1986). Le premier fait référence à la perception qu'a un individu quant à ses capacités à créer une entreprise. Le deuxième mesure la facilité ou la difficulté que le créateur potentiel d'entreprise perçoit pour la réalisation de son projet entrepreneurial. Il se définit aussi comme la perception de la présence ou de l'absence des ressources et des opportunités requises (Madden et al, 1986, p. 456) pour faire aboutir un comportement.

Le troisième c'est-à-dire l'efficacité personnelle représente la confiance d'un individu en sa capacité à mener à bien les actions requises pour arriver à un certain résultat, la façon dont il juge qu'il réussira à faire face aux situations futures (Bandura, 1977 p. 144). C'est encore la croyance en sa capacité personnelle à réaliser une tâche comme l'affirme Gist (1987). Cette notion est issue de la théorie de l'apprentissage social de Bandura. Le SEP est acquis graduellement au fil de l'expérience et résulte du développement cognitif, sociale, linguistique et/ou physique (Bandura, 1986 ; Gist, 1987). L'efficacité personnelle et le contrôle comportemental perçu ont été comparés au lieu de contrôle interne (Gist, 1987 ; Ajzen, 1991). Cependant, une importante distinction peut être faite entre ces concepts Gist (1987). Alors que le lieu de contrôle fait référence à une prédisposition générale, l'efficacité personnelle et le contrôle comportemental perçu font référence quant à eux, à la perception de l'individu concernant la facilité ou difficulté à réaliser une tâche spécifique.

De plus, alors que le lieu de contrôle interne reste stable dans toutes les situations, l'efficacité personnelle et le contrôle comportemental sont susceptibles de variations selon les situations et les actions et le type de personnes. Comme le souligne Emin (2004), une personne croit qu'en général, ses résultats sont le fruit de son comportement (lieu de contrôle interne) et que par conséquent, ses chances de devenir pilote de ligne sont très faibles (faible contrôle et efficacité personnelle perçus). De façon globale, l'efficacité perçue est assimilée à la faisabilité perçue du modèle de Shapero et al (1982) qui correspond au degré avec lequel on se sent personnellement capable de créer une entreprise (Krueger et al. 2000), pourtant, le lieu de contrôle interne se rapprocherait de la variable psychologique : la propension à l'action, introduite par Shapero et al (2000). En référence aux arguments d'Ajzen (1991), selon lesquels

le contrôle comportemental perçu et l'efficacité personnelle seraient équivalents, de nombreux autres auteurs ont utilisé une mesure d'efficacité personnelle au lieu de celle du contrôle comportemental perçu dans le test de la théorie du comportement planifié.

Ainsi, Krueger et al. (2000), dans leur modélisation de la théorie du comportement planifié, retiennent une mesure de faisabilité perçue dérivée des perceptions d'efficacité personnelle. Toutefois, il a été par la suite supposé et argumenté par Ajzen (2005), que le contrôle perçu et l'efficacité personnelle perçue sont des concepts à peu près différents. Dans cette perspective, bon nombre d'auteurs (Terry et al. 1994 ; O'Leary et al, 1999 ; Spark et al.1997 ; Conner et al. 1998 ; Ajzen, 1991) dans la synthèse des travaux de Whiter, reviennent sur la nature du contrôle perçu pour la réalisation du comportement. De manière précise, ces variables diffèrent en ce sens que l'efficacité personnelle ferait référence au recours à des ressources internes alors que le contrôle comportemental perçu concernerait plutôt le recours à des ressources d'origine externe. Cette conceptualisation, très stricte, exclut de la mesure des deux concepts, les perceptions de facilité ou difficulté de l'acte entrepreneurial, la difficulté pouvant sortir à la fois des causes internes ou externes comme le montre les travaux sur la volition entrepreneuriale.

En somme l'articulation de l'individu à l'environnement, dans le cadre du choix professionnel, est d'abord psychologique puis concrète. Dans les théories classiques sur le choix professionnel, cette opération fait référence à la notion de maturité professionnelle. Un individu est capable de concrétiser ses besoins, d'élaborer un plan d'action, de s'engager et de prendre en charge personnellement la réalisation de ses buts professionnels lorsqu'il exerce un contrôle sur son environnement et constate qu'il a du pouvoir sur les événements qui l'entourent (Ajzen, 1991 ; Kuhl 1985). Un projet entrepreneurial est avant tout un processus social. Il ne s'agit pas d'avoir une grande idée pour chercher ensuite à la mettre en œuvre, mais d'organiser un processus qui fera émerger non seulement une grande idée, mais inscrira celle-ci dans la réalité. Le projet entrepreneurial c'est aider l'étudiant à trouver lui-même les réponses à ses questions afin qu'une véritable démarche d'apprentissage s'amorce. Il est dans ce cas bien connu qu'une carrière dans l'entrepreneuriat offre aux individus des possibilités importantes d'acquérir une indépendance financière tout en profitant à l'économie et en contribuant à la création d'emplois, à l'innovation et à la croissance économique. Dans cette logique, l'auto efficacité et l'intention entrepreneuriale sont des sujets fortement que faiblement impliqués dans l'élaboration d'un projet entrepreneurial.



## **CHAPITRE 3 : THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET**

Dans le cadre de cette étude, il s'agira de développer l'ensemble de connaissances théoriques qui peuvent démontrer l'étude de l'impact du SEP perçue sur la maturité du projet entrepreneurial chez les étudiants de la FSEG de l'université de Yaoundé 2 vue le déficit des conseillers d'orientation dans leur accompagnement qui entraîne l'immaturité des projets qui sous-tendent les entreprises qu'ils créent. Ainsi, pour l'explication et la compréhension de ce travail, nous avons convoqué plusieurs théories à savoir la TSC de Bandura (1986) où le concept d'auto efficacité est développé, la TSCOSP de Hackett et al, (1994) et Lent (2008), ainsi que la théorie du comportement planifié et de l'action raisonnée d'Ajzen et Fishbein (1991). Ce sont ces modèles théoriques que nous avons trouvé plus pertinents pour ce travail car ils permettent de structurer de manière précise les différents éléments qui constituent le processus d'orientation et d'insertion d'une personne, tout en favorisant ainsi une meilleure compréhension des facteurs qui amènent un jeune à soit faire un choix sur son futur métier, soit à rendre ses objectifs réalisables et matures.

### **3.1. LA THÉORIE SOCIALE COGNITIVE (TSC)**

Selon Blanchard (2010), la théorie sociale cognitive de Bandura (1986), décrit les conduites des personnes comme étant le produit d'interactions entre trois (03) facteurs. D'abord les facteurs internes encore appelés facteurs personnels (les croyances, les pensées, les attentes et notamment les sentiments d'efficacité personnelle, les buts...). Puis l'environnement (Bandura distingue l'environnement potentiel, qui est le même pour chacun dans une situation donnée, et l'environnement véritable, qui est celui que nous créons grâce à nos comportements ; par exemple, un collégien qui ne possède pas de livres chez lui peut modifier son environnement familial en empruntant des livres dans une bibliothèque). Et enfin les comportements (si l'environnement influence le comportement, il peut aussi contribuer à transformer mon environnement grâce à mon comportement).

Bandura (1986), défend ainsi l'idée d'un déterminisme réciproque entre ces trois (03) grands ensembles de facteurs. Si à certains moments nous pouvons modifier notre environnement afin de répondre à nos désirs, à d'autres moments nous nous trouvons devant des facteurs de l'environnement que nous ne pouvons pas contrôler. Une telle conception du fonctionnement humain ne fixe donc pas les individus dans des rôles d'objets dénués de tout

pouvoir et entièrement à la merci des forces de l'environnement mais elle ne les considère pas non plus comme des agents entièrement libres qui peuvent déterminer complètement leurs propres devenirs. C'est dans le même ordre d'idée que Carré (2004, p.23) précise que dans cette perspective, loin d'être des organismes réactifs, formés et guidés par les forces de leurs environnements, ou encore pilotés par des forces intérieures inconscientes, les gens sont considérés comme des agents auto-organiseurs, proactifs, auto réfléchis et autorégulés, constamment en train de négocier leurs actions, leurs affects et leurs projets avec les différentes facettes de leurs environnements.

Un élément qui ressort de cette pensée, est la notion d'agentivité. Ce concept correspond au fait que, pour la théorie sociale cognitive, une personne a la capacité d'influer intentionnellement sur le cours de sa vie et de ses actions (Carré, 2004, p.30). De manière plus explicative, la théorie sociale cognitive insiste davantage sur le rôle prépondérant que joueraient les facteurs personnels et plus particulièrement cognitifs dans l'action humaine. De l'analyse faite par Bandura sur la théorie sociocognitive, il nous permet de mieux comprendre toutes les interactions possibles et ainsi analyser l'individu face aux situations et aux actions mises en œuvre. Ces actions réciproques exercent une influence les uns sur les autres. De ce fait, les individus sont à la fois producteurs et produits de leur société. (Bandura, 1986).

### **3.2. L'AUTO EFFICACITÉ**

De ses travaux sur l'action humaine, Bandura (2003) développe un concept central afin d'expliquer plus précisément encore la base de nos comportements. Il s'agit du concept d'auto-efficacité encore appelé sentiment d'efficacité personnelle en abrégé SEP. Ce sentiment, comme l'explique Carré (2004, p.41), peut être considéré comme le fondement de la motivation, du bien-être et des réalisations humaines. L'auteur en donne la définition suivante :

« L'auto-efficacité perçue concerne les croyances des gens dans leurs capacités à agir de façon à maîtriser les événements qui affectent leurs existences. Les croyances d'efficacité personnelle forment le fondement de l'agentivité humaine (human agency). Si les gens ne pensent pas qu'ils peuvent produire les résultats qu'ils désirent par leurs actions, ils ont peu de raisons pour agir ou persévérer en face des difficultés ».

Selon Bandura (2003), une personne s'engage plus ou moins facilement dans un comportement en fonction de ses attentes et, notamment, de son sentiment d'efficacité personnelle (SEP). De même, il distingue d'abord les attentes relatives au sentiment d'efficacité

(degré de conviction qu'une personne développe en ce qui concerne sa capacité à pouvoir exécuter avec succès un comportement déterminé), puis les attentes concernant les résultats de l'action (conviction que cette action permettra bien d'atteindre les résultats visés ; attentes relatives à la reconnaissance sociale de mes résultats) et enfin les buts personnels (résultats visés). Pour Blanchard (2010), les attentes relatives aux SEP jouent un rôle important. En effet, si une personne pense qu'elle n'est pas capable de réussir dans un type d'activité ou encore si elle n'est pas à mesure de rendre ses objectifs au stade de la maturité, elle ne s'y engagera pas. Il est clair que les sentiments d'efficacité ne peuvent pas suffire à expliquer, à eux seuls, la réussite d'une personne. Il convient de prendre aussi en compte ses compétences objectives.

Toutefois, certaines personnes sous-évaluent leurs compétences : dans ce cas, elles ont le sentiment qu'elles ne sont pas capables de réaliser certaines activités alors qu'elles possèdent les compétences objectives qui leur permettraient de les réaliser. D'autres personnes survalorisent leurs compétences objectives. Dans l'un et l'autre cas, les mauvaises perceptions de leurs capacités peuvent être source d'une mauvaise adaptation à leur environnement social et notamment en matière de maturité du choix professionnel entrepris. Les personnes qui sont dans une dynamique de progression ont tendance à se fixer des buts assez (mais pas trop) difficiles qu'elles peuvent atteindre grâce à leurs efforts. La théorie de l'auto efficacité étudie donc les capacités d'auto-évaluation des personnes et elle prend en compte le rôle des affects dans ces conduites d'auto-évaluation. Les réactions affectives qui accompagnent l'activité autorégulatrice orientée vers les buts, sont fortement enracinées dans les croyances relatives aux probabilités de succès dans les projets et dans les croyances en matière d'efficacité personnelle.

De même, Les croyances relatives aux compétences personnelles des individus et le fait de progresser vers les buts qu'on s'est fixé, sont des déterminants essentiels et puissants des émotions qui jouent elles-mêmes un rôle important dans les processus d'autorégulation des conduites des individus. Des croyances fortes en matière de sentiments d'efficacité personnelle ainsi que des attentes multiples de niveau élevé relatives à l'atteinte de but, suscitent le plus souvent des états émotionnels adaptés chez les individus précis. Les croyances d'efficacité personnelle qui amènent une personne à se sentir inefficace, inutile et à penser qu'elle ne progresse pas suffisamment vers un but escompter, produisent généralement des états émotionnels pénibles qui peuvent engendrer des comportements négatifs et des pensées inefficaces qui perturbent l'autorégulation des conduites. Cela est un élément qui peut aboutir au découragement et à l'abandon sur quelques aspects.

### **3.3. LES SOURCES DE L'AUTO EFFICACITÉ**

Dans son article, Carré (2004, p.42-43) passe brièvement en revue les quatre (04) sources qui augmentent ou diminuent le sentiment d'efficacité personnelle. La première (01) source est celle de l'expérience vécue qui est la première source du sentiment d'efficacité. Généralement, les succès et les échecs entraînent respectivement une augmentation ou une diminution du sentiment de sa propre efficacité. Toutefois, un succès obtenu facilement, sans effort, n'entraînera pas nécessairement d'amélioration du sentiment d'efficacité personnelle. Inversement, un échec vécu dans une situation particulièrement difficile ne sera pas nécessairement porteur d'une dégradation de ce même sentiment. La seconde (02) source est celle de l'expérience vicariante est le fait d'observer un partenaire jugé de compétence égale en train de réussir une action ce qui amènera le sujet à se sentir lui-même capable d'en faire autant. Inversement, les difficultés vécues par des pairs pourront affecter négativement les perceptions d'auto-efficacité du sujet.

La troisième (03) source est celle de la persuasion verbale quant à elle peut entraîner ou non chez le sujet une conviction sur ses propres (in)compétences que l'autre (parent, enseignant, managé etc.) cherche à instaurer chez lui. Cette persuasion extérieure verbale ne semble se révéler efficace qu'à la condition qu'elle soit émise par une personne crédible aux yeux du sujet, qu'elle soit réaliste et suivie d'une mise en œuvre dans l'expérience réelle. Enfin, la dernière source du SEP est celle de l'état physiologique et émotionnel, qui correspond aux informations qu'une personne peut recevoir de son organisme lors d'une activité. Par exemple, si l'individu se sent stressé et anxieux lors de la réalisation d'une tâche, ces croyances en son efficacité seront influencées de manière négative. Inversement, si l'individu se sent confiant et sûr de lui, cela influencera de manière positive son sentiment d'efficacité personnelle (Lecomte, 2004, p.62).

### **3.4. LA THÉORIE SOCIOCOGNITIVE DE L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (TSCOSP)**

En s'appuyant sur les travaux de Bandura (1986), Hackett et al (1994) ont développé la Théorie Sociale Cognitive sur le Choix de Carrière (TSCCC) encore appelé Théorie Sociale Cognitive de l'Orientation Scolaire et Professionnelle (TSCOSP). Ainsi, Lent (2008 p.2) fait remarqué que la TSCOSP, fidèle à la théorie sociale cognitive de Bandura met l'accent sur la capacité des personnes à diriger leur propre orientation scolaire et professionnelle, tout en reconnaissant aussi l'importance des nombreuses influences personnelles et environnementales qui contribuent à renforcer, à affaiblir ou, dans certains cas, à annihiler l'agentivité personnelle ou la capacité à se diriger.

La TSCOSP s'appuie sur trois (03) sous-modèles étroitement liés pour expliquer le processus d'orientation d'un individu dans le but de rendre un objectif ou un projet mature. Dans son article, Lent (2008, p.2) considère que ces trois (03) sous-modèles ont pour but d'expliquer les processus grâce auxquels les personnes : (a) développent leurs intérêts professionnels, (b) réalisent leurs choix professionnels, les modifient, (c) parviennent à des niveaux différents de réussite et de stabilité professionnelle). Un quatrième (04) sous-modèle, qui concerne la satisfaction professionnelle, a été développé récemment par Brown et al, (2006). Lent (2008, p.2) note que ces trois sous-modèles théoriques se fondent tous autour de trois variables individuelles encore appelés variables clés qui activent l'auto-direction du développement professionnel des individus. Il s'agit des croyances relatives aux sentiments d'efficacité personnelle, les attentes envers des résultats précis et enfin les buts personnels.

Dans son article, l'auteur nous décrit ces trois (03) facteurs individuels de la manière suivante. Pour commencer, les croyances relatives aux sentiments d'efficacité personnelle représentent des jugements que les personnes portent sur leurs propres capacités d'organisation et de réalisation des activités qui permettent d'atteindre des types de résultats déterminés (Bandura, 1986, p.391). Ces croyances d'efficacité, comptent parmi les déterminants les plus importants de la pensée et de l'action dans la théorie de Bandura (1986). Elles peuvent être résumées par la question : « suis-je capable de réaliser cette tâche ? » (Lent, 2008, p.3). De surcroît, les attentes envers les résultats quant à eux font référence aux croyances personnelles relatives aux conséquences et aux résultats de la réalisation de comportements particuliers. Ainsi, ces attentes correspondent à la question : « si j'essaie de faire ceci, qu'arrivera-t-il ? » (Lent, 2008, p.3).

Pour finir, les buts personnels quant à eux peuvent être définis comme l'intention qu'à la personne de s'engager dans une activité précise pour atteindre un objectif particulier. Lent précise que la TSCOSP distingue les choix concernant les buts exprimés en terme de choix de contenu (le type d'activité ou de profession que quelqu'un souhaite poursuivre) et les buts en termes de niveau de résultat fixé (le niveau ou la qualité du résultat que l'on cherche à atteindre dans le domaine choisi), (Lent, 2008, p.3). Dans cette théorie, l'auteur développe un nombre de modèle permettant le développement des choix professionnelle des individus dans le but d'atteindre une maturité escompte.

#### **- Le modèle des intérêts**

Le premier modèle, lié au développement des intérêts professionnels, montre qu'une personne s'intéresse réellement à tel ou tel champ professionnel en fonction de ses compétences, de ses croyances en son efficacité personnelle dans ce domaine et de ses attentes



par rapport aux résultats. Ce modèle des intérêts explique comment le fait d'être exposé à certaines activités au cours de la vie influencera le développement des intérêts des individus. Dans ce sens, Brown et al (2006, p.67-68) expliquent que grâce à l'exposition continue aux activités, les individus peaufinent leurs compétences, créent des normes de performance personnelle, acquièrent la notion de leur propre efficacité relative à certaines tâches et nourrissent des attentes concernant les résultats de leur participation à ces activités. A l'inverse, ces chercheurs démontrent que les gens sont peu susceptibles de s'intéresser à des activités qui les amènent à douter de leurs compétences ou qui entraîneraient des résultats neutres ou négatifs.

De même, le modèle des intérêts que propose la TSCOSP correspond à « une boucle de rétroaction continue » que les auteurs résumant précise qu'au fur et à mesure que les individus s'intéressent à une activité, ils sont susceptibles de se fixer des objectifs afin de continuer à la pratiquer ou d'augmenter leur participation à celle-ci. Plus la participation est élevée, plus l'individu maîtrise l'activité ou échoue, ce qui lui permet de réviser son sentiment d'auto-efficacité, ses attentes par rapport aux résultats et en fin de compte, ses champs d'intérêts grâce à la rétroaction continue. (Brown et al, 2006, p.68). Ceci nous permet de prendre en compte un élément dans ce modèle est l'environnement (école, maison, communauté etc.). Effectivement, les auteurs expliquent que pour que les gens s'intéressent à des activités pour lesquelles ils sont doués, leur environnement doit les exposer aux types d'expériences directes, vicariantes et persuasives qui peuvent entraîner des croyances solides en l'auto-efficacité. Il est important de faire remarquer que ce processus de base se répète sans arrêt avant l'entrée dans un parcours professionnel (Lent, 2008, p.4).

#### **- Le modèle du choix professionnel ou choix de carrière**

Pour développer ce modèle de manière suffisamment pertinente et prendre en compte toute sa complexité, il est important de commencer par mettre en évidence le fait que choisir ou atteindre un objectif, une voie professionnelle n'est pas un acte singulier ou un acte de type statistique (Lent, 2008, p.6). Au contraire, Lent (2008) met bien en évidence l'idée qu'un choix ou projet professionnel n'est jamais posé une fois pour toute mais qu'il reste sujet à de futurs remaniements parce que les individus et leurs environnements évoluent. (Lent, 2008, p.6). De plus, plutôt que de concevoir un projet entrepreneurial comme un phénomène figé, il s'agit de le comprendre comme un processus continu, soumis à une multiplicité d'influences, au cours duquel les occasions de choix sont nombreuses. (Lent, 2008, p.6)

De plus, il est nécessaire d'avoir à l'esprit le fait que les personnes ne choisissent pas leur profession de manière unilatérale, les environnements choisissent aussi les personnes (Lent,

2008, p.6). Afin de rendre plus visible le processus de choix et pour repérer où se situent les personnes par rapport à celui-ci, la TSCOSP le découpe en trois (03) éléments à savoir : l'expression d'un choix initial pour entrer dans un domaine particulier, la mise en œuvre d'actions destinées à réaliser son propre but (par exemple s'inscrire à un programme de formation particulier) et les expériences de réussite [où d'échecs] postérieures qui alimentent une boucle de rétroaction (Lent, 2008, p.6). Afin de clarifier ce découpage, la TSCOSP : distingue les choix concernant les buts exprimés en termes de choix de contenu (le type d'activité ou de profession que quelqu'un souhaite poursuivre) et les buts en termes de niveau de résultat fixé (le niveau ou la qualité de résultat que l'on cherche à atteindre dans le domaine choisi. (Lent, 2008, p.3).

Le modèle du choix de carrière découle directement du modèle des intérêts développés au point précédent. En effet, la TSCOSP part du principe que les intérêts professionnels des personnes tendent à les orienter vers des choix d'options qui pourraient leur permettre de réaliser leurs activités préférées d'interagir avec d'autres individus qui ont des profils d'intérêts professionnels proches des leurs. (Lent, 2008, p.6). Toutefois, il est important de remarquer qu'en pratique, les choix ne sont pas toujours aussi linéaires. Les gens rencontrent parfois des contraintes qui les empêchent de suivre seulement leurs intérêts. Comme le fait remarquer Lent (2008, p.8). Les intérêts professionnels ont une probabilité plus grande de devenir des buts (et les buts ont une probabilité plus grande d'être atteints) quand les personnes rencontrent, à l'égard de leurs projets professionnels, de forts soutiens environnementaux et des obstacles surmontables. A l'inverse : « l'absence de soutien et/ou de conditions hostiles peuvent empêcher le processus de transformation des intérêts en buts et des buts en actions » (Lent, 2008, p.8).

En effet, Lent insiste bien là-dessus en donnant l'exemple suivant pour argumenter ses propos : « ce ne sont pas des intérêts dévorants qui poussent les personnes à travailler sur des chaînes d'assemblage ou dans des mines de charbon » (Lent, 2008, p7). Ils s'agiraient alors plutôt de la compréhension qu'elles ne pourront pas choisir un métier en lien avec leurs intérêts pour diverses raisons et d'une adaptation en fonction de leur sentiment d'efficacité personnelle (« suis-je assez compétent pour réaliser cette tâche ? ») et de leurs attentes de résultats (« quels avantages vais-je en tirer ? »). De plus, Lent ajoute qu'« il est important de souligner que les sentiments d'efficacité et les attentes de résultats peuvent influencer directement sur les choix de buts et d'actions des personnes, et cela en plus et au-delà de l'influence exercée par les intérêts » (Lent, 2008, p.7).

#### **- Le modèle du niveau de réussite**

La théorie sociale cognitive de l'orientation n'explique pas uniquement, comme on l'a vu jusqu'ici, l'émergence des intérêts et les choix de carrière, elle s'intéresse aussi aux facteurs qui influencent le niveau de succès et de persévérance d'une personne dans les choix de projet qu'elle entreprend. La TSCOSP, comme le montre Lent (2008, p.8) considère que le niveau de réussite atteint au cours des études ou de la vie professionnelle met en jeu les interactions qui s'exercent entre les capacités de la personne, les sentiments d'efficacité personnelle, les attentes de résultats et les niveaux de buts fixés. Par exemple, une personne qui a un bon sentiment d'efficacité personnelle et des attentes positives vis-à-vis de l'activité qu'elle a choisie, se fixera des objectifs de performance élevés, organisera ses compétences de manière efficace et insistera davantage en cas d'échec.

Un autre élément important de ce modèle concerne les effets du sentiment d'efficacité lorsqu'ils sont mal évalués par les personnes par rapport à leur niveau de compétence réelle. Ainsi, Lent expose les deux cas de figures possibles. Premièrement les croyances d'efficacité personnelle qui surestiment fortement leurs capacités actuelles (cas de surestimation) peuvent encourager les personnes à se lancer dans la réalisation ou la maturité de la tâche pour lesquelles elles sont mal préparées, risquant de ce fait l'échec et le découragement. Deuxièmement les sentiments d'efficacité personnelle qui sous-estiment beaucoup leur capacité objectivement évaluée (cas de sous-estimation) peuvent influencer sur le niveau de réussite des personnes en suscitant une moins grande mobilisation des efforts et de la persévérance, des buts moins élevés, une anxiété plus forte relative au niveau de réussite à atteindre et l'évitement d'objectifs pourtant réalistes (Lent, 2008, p.10).

### **3.5. LA THEORIE DE L'ACTION RAISONNEE DE FISHBEIN (1980)**

La théorie de l'action raisonnée est un modèle inscrit dans la psychologie sociale pour aider dans la communication et la compréhension des comportements des individus (Fishbein et al, 1975). Elle a été développée par Martin Fishbein en 1967 tout en trouvant ses fondements dans la recherche sur la théorie de l'attitude. Selon cet auteur, elle a pour but d'expliquer la relation entre attitude et comportement au sein de l'action humaine. De même, elle est utilisée dans le but de prévoir comment les individus face à une situation vont se comporter en fonction de leurs attitudes préexistantes et de leurs intentions comportementales. De ce fait, La décision d'un individu à s'engager dans un comportement particulier est fondée sur les résultats que ce dernier espère atteindre à la suite de l'exécution du comportement.

La théorie de l'action raisonnée sert à comprendre le comportement volontaire de l'individu. Les idées contenues sont en lien avec la motivation de base d'un individu à effectuer

une action. Selon cette théorie, l'intention d'accomplir un certain comportement précède le comportement réel. Il s'agit donc d'une intention entrepreneuriale et résulte de la conviction que l'exécution du comportement mènera à un résultat spécifique. Cette théorie stipule que des intentions plus fortes conduisent à un effort accru pour effectuer le comportement. Cela augmente également la probabilité que le comportement ou l'action soit effectué avec conviction de la part de l'individu. L'intention comportementale est fonction de l'attitude comportementale et des normes subjectives vis-à-vis de ce comportement. Cependant, il est peu probable que les attitudes et normes subjectives soient pondérées de manières égales dans la prédiction du comportement. Selon l'individu et la situation, ces facteurs peuvent avoir des impacts différents sur l'intention comportementale, donc une importance associée à chacun de ces facteurs.

Dans une relation entre l'intention entrepreneuriale et le comportement effectué, l'auteur note trois (03) critères qui influencent l'action de faisabilité. Le premier (01) critère est la correspondance entre la mesure de l'intention et le niveau de spécificité. Cela signifie que pour prédire un comportement spécifique, l'intention comportementale doit être également spécifique. Le deuxième (02) critère repose sur la stabilité de l'intention entre le moment où elle est donnée et le moment où le comportement est effectué. Et le troisième (03) critère correspond au degré auquel l'exécution de l'intention entrepreneuriale est sous le contrôle volontaire de l'individu.

### **3.6. LA THÉORIE DU COMPORTEMENT PLANIFIÉ D'AJZEN (1985, 1991, 2005)**

La théorie du comportement planifiée de Ajzen nous a été suggérée par certains travaux qui portent sur l'intention et le projet entrepreneurial (Autio et al, 1997 ; Davidsson, 1995 ; Kolvereid, 1996 ; Krueger et al, 1993 ; Krueger et al, 2000 ; Tkachev et al, 1999). Elle est par essence prédictive, parce qu'elle tente d'expliquer l'apparition d'un comportement dans des contextes spécifiques. Cette théorie est le prolongement ou une extension de la TAR proposée par Fishbein (1967) dans laquelle une variable supplémentaire a été ajoutée : le contrôle comportemental perçu. Elle retrace de manière très simple la nature des processus sous-jacents aux comportements intentionnels et l'action raisonnée. Par la suite, Ajzen (1985, 1991, 2005) a approfondi ce modèle en proposant la théorie de l'action planifiée car elle suppose un important contrôle comportemental, qui est mis en place pour prendre en considération des moments où les gens ont la volonté de mener le comportement pour des raisons subjectives et objectives. Le but visé par ces deux (02) modèles est de prédire et de comprendre pourquoi est-ce que l'individu se comporte comme on observe.

Dans son processus de prédiction du comportement des individus, La théorie du comportement planifié selon Ajzen émerge du constat que les individus prennent des décisions raisonnées tout en prenant le comportement comme le résultat de l'intention de s'y engager. De ce fait, Plus l'intention est forte, plus la personne fera d'efforts pour aller vers ce comportement et plus il sera probable qu'elle s'engage dans ce comportement (Steg et al, 2013). De même, cette théorie stipule que le fait que la décision d'effectuer un comportement soit réfléchie veut dire que la personne prend en compte toutes les informations dont elle dispose, estime les implications de son action et évalue les conséquences possibles (Giger, 2008). La décision de mettre en œuvre une conduite est donc envisagée comme raisonnée, planifiée et contrôlée. Cependant, le fait que la décision soit raisonnée ne veut pas dire qu'elle est rationnelle ou qu'elle est basée sur des règles objectives et logiques, mais tout simplement que la personne passe par un moment de délibération interne, même très court, avant d'agir (Ajzen, 1985).

Le postulat de cette théorie est que l'intention d'un individu de se comporter d'une façon particulière, est un déterminant immédiat de son action. Autrement dit, l'intention est le prédicteur essentiel et décisif de l'action (Ajzen, 1991). Cette théorie nous montre comment les attitudes reflètent l'engagement vers un comportement précis. Elle confère à l'intention de l'individu la place centrale de la genèse de son comportement (Tounès, 2003 ; Fayolle et al, 2006). Car tout comportement qui nécessite une certaine planification peut être prédit par l'intention d'avoir ce comportement (Ajzen, 1991). Ainsi, l'intention ici prédit le comportement et est elle-même prédite par trois (03) variables, conceptuellement distinctes mais liées entre elles notamment : l'attitude vis-à-vis du comportement, la norme sociale perçue et le contrôle comportemental perçu. Ces variables ont des effets importants mais différemment pondérés sur l'intention de la personne de se comporter.

D'abord, l'attitude vis-à-vis du comportement désigne le degré d'évaluation favorable ou défavorable qu'une personne a, du comportement concerné, (Ajzen, 1991). Elle représente l'attractivité du comportement, (Emin et al, 2005). De ce fait, l'attitude envers le risque, amène une personne à considérer de façon positive ou négative le fait de prendre des risques. De même l'attitude envers le succès et l'échec de création d'entreprise favorise ou défavorise la décision de créer une entreprise chez un individu. Ainsi, Nous considérons qu'avoir l'intention de créer l'entreprise ou de rendre un projet mature peut s'expliquer par des attitudes, qui se mesureraient par le niveau de structuration du projet. Ces attitudes peuvent se concrétiser, entre autres, par la recherche d'informations auprès des personnes ressources (enseignants, experts en entrepreneuriat), des centres d'incubation en création d'entreprise ou d'organismes spécialisés.

Dans ce cas, l'attitude représente le degré d'évaluation ou de maturité qu'un étudiant a de l'entrepreneuriat.

Ensuite vient la norme sociale perçue qui désigne les pressions sociales perçues pour réaliser ou non un comportement (Ajzen, 1991). Les normes sociales perçues s'inscrivent dans un cercle plus large que l'influence de la famille, des pairs et des parents. Elles sont aussi l'effet de sensibilités, qui résultent de l'influence des facteurs culturels et celle des motivations. Elle correspond également à la perception de l'individu de la pression sociale, qui concerne ce que les personnes proches, la famille et les ami(e)s pensent de ce qu'il voudrait entreprendre (Tounès, 2003 ; Fayolle et al, 2006). Toutefois, il nous semble que les normes sociales dépassent la simple influence de l'environnement immédiat de l'individu, pour se référer à l'influence des facteurs suscités. Ainsi, les normes sociales perçues s'inscrivent aujourd'hui dans un cercle plus large que celui de l'influence de l'environnement immédiat de l'individu. Elles sont aussi tour à tour, l'effet des sensibilités qui naissent de l'influence de l'existence d'un modèle d'entrepreneur, de celle des politiques d'insertion sociale mise en œuvre par les pouvoirs publics et celle des motivations telles que le besoin d'accomplissement et la quête de l'autonomie

Enfin, le contrôle comportemental perçu correspond à la facilité ou la difficulté perçue pour réaliser un comportement sous le contrôle de la volonté de l'individu. Il renvoie à la perception qu'une personne possède de la faisabilité personnelle du comportement concerné, (Emin et al, 2005). Cette perception du contrôle comportementale implique la prise en compte du degré de connaissance et de contrôle qu'un étudiant a de ses propres aptitudes, ainsi que de ses ressources et des opportunités qui s'offrent à lui, en vue de la concrétisation du comportement qu'il souhaite atteindre. Ce concept est très proche du concept de l'efficacité personnelle de Bandura (1986), ainsi que du concept de faisabilité de Shapero et al (1982). Ajzen (1991) démontre que les comportements ne dépendent d'aucune variable que l'individu ne puisse maîtriser ou contrôler. Toutefois, il admet que les intentions peuvent les prédire avec plus de précision. De ce fait, les perceptions du contrôle comportemental ne peuvent être réalistes, si l'individu dispose de peu d'informations sur le comportement à adopter, si les ressources nécessaires ou disponibles changent, ou si un élément nouveau et peu connu intervient dans le contexte.

### **3.7. CONSTATS THÉORIQUES**

Pour résumer, la théorie sociale cognitive de Bandura (1996) soutenue par celle de Lent (2008) met en évidence le rôle primordial que joue le sentiment d'efficacité personnelle dans l'aboutissement d'un choix ou d'un projet de carrière. De même, la pertinence de la théorie du

comportement planifié d'Ajzen (1991) et celle de l'action raisonnée de Fishbein (1967) nous permet de mettre en évidence quatre (04) antécédents constituant les déterminants de l'aboutissement d'un projet entrepreneurial. Les chercheurs dans ce domaine ont démontré qu'une personne choisit son futur métier, en fonction de ses intérêts et qu'elle ne va pas avoir comme préférence une activité pour laquelle elle ne se sent pas à la hauteur et dont elle juge qu'elle obtiendra des résultats négatifs. Les intérêts qu'elle va développer seront de préférence en lien avec les domaines, les attitudes et la norme sociale où elle a les aptitudes effectives, où son efficacité personnelle est forte et où elle pense que les résultats qu'elle obtiendra seront satisfaisants. Elles mettent également l'accent sur le rôle de l'environnement et montre que, si celui-ci présente peu d'obstacles, les chances que son projet, qui correspondent à ses intérêts augmentent.

En conclusion, il me semble intéressant de mettre en évidence certaines méta-analyses réalisées à partir de ces théories. Comme l'explique Lent (2008) :

« La méta-analyse estime la stratégie de recherche puissante qui peut servir, lorsque l'on dispose de suffisamment de recherches sur une hypothèse donnée, à intégrer les résultats et à tirer des conclusions sur la force des relations présumées entre les variables »

Ainsi, les affirmations principales selon Lent (2008) sont les suivantes :

- « Les croyances en l'auto-efficacité et les attentes par rapport aux résultats prédisent fortement les centres d'intérêt ».
- « L'auto-efficacité et les attentes par rapport aux résultats ont un rapport avec les choix de carrière, surtout chez les adolescents les plus occidentalisés, en grande partie à cause de leurs liens avec les centres d'intérêts ».
- « La performance passée favorise la performance future par l'intermédiaire de l'exercice des habiletés et des croyances en l'auto-efficacité ».
- « L'auto-efficacité découle davantage des réalisations personnelles, mais elle est également influencée par l'expérience vicariante, le soutien social ou la désapprobation sociale et l'état affectif ou psychologique ».

En conclusion, l'ensemble des théories que nous venons de présenter dans l'élaboration de ce cadre théorique nous semble pertinente à l'égard de nos questions de recherches et nos objectifs. Elles évoquent l'ensemble des situations liées au contexte qui pourraient influencer non seulement la diversité des expériences vécues par les étudiants, mais aussi la manière dont ces expériences influencent les mécanismes qui gouvernent le processus de réalisation et de

maturation de leur choix professionnel. La valeur de ces théories repose aussi sur le sens pratique de son utilité et de son utilisation pratique dans les démarches mises en place pour accompagner les uns et les autres vers un meilleur choix professionnel qui aboutira à une maturité escomptée.



## **DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE**

Dans cette deuxième (02) partie consacrée au cadre opératoire, la réflexion est organisée autour de trois (03) chapitres. Le chapitre quatrième (04) porte sur la méthodologie de la recherche. Le chapitre cinquième (05) quant à lui s'intéresse à la présentation des résultats. Enfin, le chapitre sixième (06) est axé à l'interprétation et discussion des résultats de l'étude.

## **CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE**

Les choix méthodologiques effectués pour collecter et d'analyser les données de la recherche, seront présentés dans ce chapitre. Ces choix ont été privilégiés en fonction des objectifs de notre recherche. Ainsi dans la présente section, un effort a été fait pour présenter le site de l'étude, les participants, les différentes variables, le plan de recherche, les hypothèses de recherche, les instruments de collecte de données, la procédure d'administration du questionnaire, l'outil statistique de traitement des données ainsi que les difficultés rencontrées sur le terrain.

### **4.1. RAPPEL DE L'OBJECTIF DE LA RECHERCHE**

Ce travail de recherche qui pose le problème de l'influence des variables dans le processus d'élaboration d'un projet entrepreneurial en l'absence d'un accompagnement spécifique chez les étudiants à un objectif bien défini. Un objectif dans une recherche représente l'objet à atteindre à la suite d'une investigation. La présente étude s'est donnée pour objectif général d'étudier l'impact de l'auto efficacité perçue sur la maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

### **4.2. DEVIS DE RECHERCHE**

D'après Sacks (2000), le devis de recherche renvoie à la stratégie méthodologique qui, selon le contexte de l'étude, permettra la plus juste et avantageuse interprétation des résultats. Or, comme il a été révélé aux chapitres précédents, les variables contenues dans cette recherche sont couvertes par une abondante littérature. Aussi, les hypothèses de recherche développées dans le cadre de ce travail de recherche s'appuient sur des données théoriques et empiriques ayant déjà été questionnées et explorées à travers différentes perspectives dans la littérature. Cela étant, l'étude réalisée dans le cadre de ce mémoire de recherche est de nature confirmatoire tout en suivant la démarche hypothético-déductive. Plus particulièrement, elle entend confirmer ou infirmer nos hypothèses de recherche clairement élaborées en fonction de celles ayant déjà été soulevées dans la littérature.

### **4.3. MÉTHODE D'ÉTUDE ET JUSTIFICATION**

Puisque l'étude présentée dans ce mémoire de recherche suit une démarche hypothético-déductive, le devis de recherche qu'elle empruntera est de type quantitatif. En sciences sociale,

on distingue généralement au moins deux (02) types de méthodes de recherches à savoir les méthodes qualitatives et les méthodes quantitatives qui se différencient du point de vue des objectifs, des outils mobilisés, du type de données qu'elles permettent de collecter, de techniques d'analyses utilisées ainsi que des résultats auxquelles on peut parvenir. En effet, les méthodes qualitatives s'appliquent à la description des logiques propres aux objets étudiés tandis que les méthodes quantitatives visent souvent l'explication dans un souci de généralisation des observations. La recherche que nous réalisons s'inscrit dans le champ de la psychologie de l'orientation conseil et de l'auto emploi. Elle aborde les questions relatives aux parcours d'orientation des jeunes vers la réalisation d'un projet professionnel (Picard et al, 2012). La présente étude s'appuie sur une approche quantitative car comme le souligne Neuman (2011), l'approche quantitative permet d'établir, vérifier et de confirmer les liens entre plusieurs variables afin de mener à une explication du processus.

De ce fait, l'approche quantitative dans une analyse offre au chercheur, toute chose étant égale par ailleurs, la possibilité de pouvoir généraliser les résultats obtenus à partir d'un échantillon à une population générale. Aussi, dans cette démarche, la mesure des concepts est objective et précise. Elle s'appuie sur des échelles de mesures valides et permet aux chercheurs de s'en tenir aux faits. Le choix de la méthode quantitative permet d'obtenir des données numériques. Cette méthode apparaît à notre sens adaptée pour une meilleure compréhension de notre problématique. En effet, au travers du questionnaire, cette dernière nous permet de rentrer au cœur des situations vécues par chaque étudiant de notre échantillon. Dans le cas qui nous intéresse ici, on s'intéresse aux scores obtenus par des étudiants dans l'élaboration des projets entrepreneuriaux. Ce choix se justifie davantage par la conformité à l'approche dominante dans la littérature au sujet du lien existant entre le sentiment d'efficacité personnel et le projet entrepreneurial.

#### **4.4. LES VARIABLES DE L'ÉTUDE**

Selon Robert (1988), une variable peut être définie comme étant toute caractéristique de l'environnement physique et social, ou tout comportement, dont les manifestations peuvent être comprises dans une classification comportant au moins deux (02) catégories. Aussi, une variable est une grandeur pouvant prendre plusieurs valeurs, qu'il s'agisse de la caractéristique d'un objet, d'un individu ou d'un fait. Une variable doit au préalable comporter au moins deux (02) valeurs. Dans le cadre de cette étude, deux (02) types de variables ont été employées : une variable indépendante de l'étude (auto efficacité perçue) et une variable dépendante de l'étude (le degré de maturité du projet entrepreneurial).

#### 4.4.1. La variable indépendante (VI)

Selon Myers et al (2007), la variable indépendante est une variable que le chercheur manipule volontairement pour atteindre un objectif escompté. C'est encore la variable cause. Elle est indépendante par ce qu'elle ne dépend pas d'une variable précise. Dans la présente étude, le sentiment d'efficacité personnelle perçue est retenu comme variable indépendante. Pour une bonne manipulation et compréhension, nous avons adopté la structure de mesure du modèle théorique de référence développé par Tchankam Kedge et al (2017). Ce modèle évalue l'auto-efficacité perçue en quatre (04) dimensions bien distinctes. Nous avons d'abord la dimension recherche/planification, puis la dimension opportunité, ensuite la dimension vision/relation, et enfin la dimension Financement/défis.

#### 4.4.2. La variable dépendante(VD)

Selon Mvessomba (2013), la variable dépendante désigne le comportement que le chercheur veut étudier ou mesurer. C'est donc le comportement qui reflète l'action de la variable indépendante. La variable dépendante de notre étude est le degré de maturité du projet entrepreneurial. Pour une meilleure compréhension dans le processus de mesure de cette variable, nous avons mis en exergue le modèle théorique de référence de Mary (2012). Ce modèle de mesure est organisé en trois (03) dimensions bien structurées et bien distinctes. Nous avons d'abord la dimension la clairvoyance, puis vient la dimension d'élaboration et enfin la dimension de la volition.

#### 4.5. PLAN DE RECHERCHE

Les variables présentées précédemment, nous ont permis de bâtir notre plan de recherche ainsi que la démonstration logique de la formulation de nos hypothèses de recherche. Notre étude s'intéresse aux différentes relations existantes entre les différentes dimensions du sentiment d'efficacité personnelle perçue et le degré de maturité du projet entrepreneurial. Nous proposons un plan de recherche qui présente toutes les relations envisagées entre les variables de l'étude. Ce plan de recherche est présenté dans le tableau ci-dessous :

**Tableau 1 : croisement des variables d'étude**

VI	/	VD	Clairvoyance (C) (E)	Elaboration (V)	Volition
planification(RP)			RP-C	RP-E	RP-V
Opportunité (O)			O-C	O-E	O-V
Vision/ relation(VR)			VR- C	VR-E	VR-V
Défis/financement(DF)			DF-C	DF-E	DF-V

Ce tableau présente les croisements entre les modalités des variables de notre étude. On y trouve notamment l'auto efficacité perçue (VI) et ses différentes dimensions ainsi que le degré de maturité du projet entrepreneurial (VD) et ses dimensions. De ce tableau, il en découle que chaque modalité du sentiment d'efficacité personnelle perçue est associée à une dimension du degré de maturité du projet entrepreneurial qui est ici notre variable dépendante et constitue une hypothèse. De ce plan de recherche découle la conception des hypothèses.

#### **4.6. HYPOTHÈSE DE L'ÉTUDE**

Les hypothèses de cette étude ont été élaborées à partir des dimensions de nos variables d'étude. De ce fait, cela se présente comme suit :

**Hypothèse générale :** la maturité perçue du projet entrepreneurial varie en fonction du niveau de sentiment d'efficacité personnelle perçue des étudiants.

**Hypothèses opérationnelles :**

**HO1 :** le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur la recherche/planification augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

**HO2 :** le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur les opportunités augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

**HO3 :** le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur la vision/relation augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

**HO4 :** le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur les défis/financement augmente les trois (03) modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants.

#### **4.7. CHOIX ET JUSTIFICATION DE L'OUTIL DE COLLECTE DES DONNÉES**

En psychologie, comme dans les sciences sociales, de nombreuses techniques sont utilisées pour collecter les données d'une recherche. Le choix des instruments ne se fait pas de manière arbitraire dans la mesure où il est fonction de l'objet d'étude et du type d'étude. En effet, comme le souligne Mvessomba (2013), le chercheur doit se rassurer que l'instrument de collecte de données lui permette de mesurer ce qu'il est sensé mesurer. Savoie-ZAC et al (2011, p. 132), considèrent à cet effet que dans une recherche la phase de la collecte de données consiste à employer des stratégies souples visant à favoriser l'interaction avec les participants. Pour Fortin (2010), cette phase consiste à récolter auprès de ceux-ci, des informations utiles et nécessaires en vue d'éprouver les hypothèses, de répondre aux objectifs et aux questions de la recherche. Dans le cadre de notre travail, nous avons privilégié le questionnaire. Le

questionnaire est une suite de questions standardisées. Les réponses sont pour la plupart contraintes par un format de réponses fixée d'avance (échelles, choix entre plusieurs alternatives, classement).

Ainsi, comme le souligne Delhomme et al (2003), le questionnaire a des avantages tels que l'anonymat des participants, les rapidités d'administration, l'accès quasi immédiat aux calculs, la possibilité de toucher un grand nombre de sujet et d'aborder plusieurs aspects à la fois et la facilité de traitement des informations recueillies. Dans l'ensemble, quelques raisons ont motivé notre choix. En tant qu'outil largement utilisé en psychologie sociale et plus précisément dans les études quantitatives, l'enquête par questionnaire est un outil méthodologique d'observation, utile dans l'analyse et la compréhension de l'environnement. Elle permet de recueillir les informations sous un ensemble de question enchainées de manière structuré et logique. Elle vise à obtenir des données statistiques quantifiables et comparables sur une population précise. Le grand avantage du questionnaire est la collecte de données auprès d'un grand nombre d'individus, à un coût relativement peu élevé. Il faut moins de personnel et, parfois, moins de déplacements.

Les économies sont plus élevées lorsqu'il faut un grand échantillon. Un autre avantage du questionnaire repose sur sa contribue à la fiabilité des données en favorisant une meilleure uniformité. Dans un questionnaire il est nécessaire de procéder de sorte que les questions produisent tous les renseignements nécessaires et qu'elles soient claires et non équivoques. De même, Il est essentiel, en particulier, que le chercheur examine attentivement les objectifs de la vérification pour savoir exactement quels renseignements sont nécessaires et peuvent être raisonnablement obtenus par la voie d'un questionnaire. Pour ce faire, il faut avoir une connaissance du domaine en question et savoir quelle est la capacité des répondants de fournir les renseignements requis. Il faut également que le chercheur ait une connaissance suffisante des répondants pour formuler les questions de telle sorte qu'elles soient comprises. En effet, il est plus facile de mesurer et d'analyser des questions fermées que des questions ouvertes.

Il faut noter que notre recherche ne concerne pas une question générale, mais renvoie plutôt à des interrogations précises. Comme nous l'avons déjà indiqué, nous ne cherchons pas à mettre en lumière des relations n'ayant jamais été envisagées. Plutôt, nous voulons étudier des processus étant relativement déjà bien documentés dans la littérature. Plus spécifiquement nous voulons étudier le rôle que peut jouer le sentiment d'auto efficacité des étudiants dans le processus de maturité des projets de création d'entreprise. Le questionnaire permet d'interroger un grand nombre de personnes. Cela permet d'envisager la généralisation des résultats obtenus.

Il offre la flexibilité dans la collecte des données de choisir librement le moment et le lieu qui leur conviennent le mieux pour répondre aux questions posées.

#### **4.8. ELABORATION DU QUESTIONNAIRE**

Le questionnaire conçu pour notre étude visé à recueillir des informations auprès des étudiants de cycle master (1-2) de l'université de Yaoundé 2 (SOA). Il est organisé en trois (03) parties ou rubriques. D'abord une note introductive à l'attention des participants, puis les différents items des échelles de mesure de nos variables (VI et VD) et enfin les facteurs sociodémographiques.

##### **4.8.1. La note introductive**

Elle se présente au début du questionnaire et est destinée aux participants. Dans la présente étude, elle se présente de la manière suivante : « *Cette enquête porte sur l'entrepreneuriat au Cameroun. Le présent questionnaire est anonyme. Nous vous assurons que la confidentialité totale de vos réponses sera préservée conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°91/023 du 16 décembre 1991 sur les enquêtes statistiques et les recensements au Cameroun. Notez que vous avez le droit d'accès aux résultats de la recherche. NB : il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses seul votre avis nous intéresse* ».

##### **4.8.2. Les outils de mesure des variables**

Pour mesurer les variables, la présente étude s'est appuyée sur des outils de mesures existants et disponibles dans la littérature.

###### **- L'auto efficacité perçu (VI)**

Nous avons utilisé la structure du modèle théorique de référence de Tchankam Kedge et al (2017). Cet instrument comporte vingt-cinq (25) items qui sont distribués en fonctions de quatre (04) dimensions. D'abord la dimension recherche/planification qui comporte (10 items). Exemple : « *Trouver les équipements et les machines nécessaires à l'entreprise* ». Ensuite, nous avons la dimension opportunité, comportant (05 items). Exemple : « *Introduire un concept de produit sur le marché au moment opportun* ». Après, nous avons la dimension vision/relation comportant (04 items). Exemple : « *Développer et maintenir les relations avec les investisseurs* ». Enfin, la dimension financement/défis comportant (06 items). Exemple : « *Identifier les individus ayant le capital nécessaire au financement* ». En ce qui concerne les modalités de réponses, les participants devaient utiliser une échelle de type Likert à quatre (04) points : *1-pas du tout d'accord ; 2- pas d'accord ; 3-d'accord ; 4- tout à fait d'accord*.

###### **- Le degré de maturité du projet entrepreneurial (VD)**

Nous avons utilisé le modèle théorique de références organisé à trois (03) dimensions de Mary, (2012). Cet outil comporte douze (12) items repartis en trois (03) dimensions. Nous avons d'abord la dimension clairvoyance avec quatre (04) items, exemples : « *J'ai une idée précise des motivations que je considère comme prioritaires dans mes choix d'orientation* ». Puis vient la dimension élaboration avec quatre (04) items, exemples : « *J'ai du mal à élaborer un projet entrepreneurial cohérent avec mes limites et contraintes* ». Enfin, nous avons la dimension volition avec quatre (04) items, exemple : « *J'ai confiance en mon aptitude à exposer oralement mon projet ou ma candidature à des recruteurs* ». Les participants devaient utiliser une échelle de type Likert à quatre modalités de réponses : 1- pas du tout d'accord ; 2- pas d'accord ; 3- d'accord ; 4- tout à fait d'accord.

#### **4.8.3. Les facteurs sociodémographiques**

Dans la présente étude, Nous avons pris en compte quelques facteurs démographiques afin de mieux comprendre l'analyse de notre recherche pour avoir des détails précis sur notre population cible. Ces facteurs démographiques contrôlés durant notre recherche sont entre autre le sexe, l'âge, la religion, le niveau d'étude, la situation matrimoniale et le type de formation. Ces variables ont été contrôlées car elles sont susceptibles d'influencer les observations de l'étude. L'élaboration du questionnaire est une étape cruciale de la recherche car lorsqu'on conçoit un bon questionnaire, il mesure ce qu'il est censé mesurer et dans de bonne condition. Afin de s'assurer de la qualité de l'instrument de mesure à utiliser, il faut faire un travail préparatoire qui conçoit à pré tester l'instrument et à faire une étude de fiabilité.

#### **4.9. LE PRÉ-TEST**

Le pré-test est une mise à l'épreuve de l'instrument de collecte de données. Selon Ghiglione et al (2004), lorsqu'une première version du questionnaire est rédigée, c'est-à-dire lorsque la formulation de tous les items et l'ordre de ceux-ci est fixé provisoirement, il est impératif de s'assurer que ce dernier est bien compréhensible et sans ambiguïté. Aussi, il doit répondre effectivement aux problèmes que pose le chercheur. Etant donné que les outils utilisés ont été élaborés dans des contextes culturels différents du nôtre, le pré-test permet aussi de libérer l'outil de sa charge culturelle d'origine en privilégiant notamment l'utilisation des expressions langagières locales (Nyock Ilouga, 2018).

Pour vérifier l'applicabilité et la compréhension du questionnaire, nous avons eu recours à un pré-test. Ce pré-test a été effectué le 08 Juillet 2021 à l'université de Yaoundé 2 auprès 10 étudiants de cycle master de la Faculté des Sciences Economie et Gestion, filière gestion. L'objectif de cette pré-enquête était tout d'abord d'évaluer la compréhension des énoncés, puis nous avons reformulé certains items qui semblaient ambigus pour la plupart des



répondants et enfin, cela nous a permis d'améliorer la présentation du questionnaire. Au terme de cet exercice de pré-test, le questionnaire de notre étude était mieux structuré et les items plus compréhensibles pour notre population d'étude. Une fois cette étape achevée avec succès, la validation du dit questionnaire a été entreprise pour la collecte des données.

#### 4.10. ETUDE DE FIABILITÉ

Le questionnaire utilisé dans le cadre de cette étude a été construit à partir d'outils disponibles dans la littérature scientifique. Nous avons mis en exergue l'outils de mesure de l'auto efficacité et l'outils de mesure du degré de maturité du projet entrepreneurial. Dans le cadre de cette recherche, l'étude de fiabilité a été faite à travers le calcul de l'alpha de Cronbach sur les 12 items reparti dans les trois (03) dimensions du degré de maturité du projet entrepreneurial et les 25 items regroupés en modalités mesurant sentiment d'efficacité personnelle perçue. Le calcul de l'alpha de Cronbach s'est effectué à partir du logiciel SPSS version 26. Le tableau suivant récapitule les résultats de ces analyses.

**Tableau 2 : étude de fiabilité sur les outils de mesure**

<b>Variable</b>	<b>Alpha</b>	<b>Items</b>
Elaboration	-0,014	3
Clairvoyance	0,127	4
Défis/financement	0,749	6
Opportunité	0,781	5
Planification/recherche	0,840	10
Vision/relation	0,707	4
Volition	0,183	4

Le tableau ci-dessus indique clairement que toutes les variables de l'étude présentent une cohérence interne satisfaisante. La valeur faible de l'alpha de Cronbach de la dimension élaboration est négative en raison d'une covariance médiocre et négative des éléments des dimensions. Par conséquent, les hypothèses de fiabilité du modèle ne sont pas respectées. De même, les valeurs fiables des autres dimensions à savoir clairvoyance et volition sont positives en raison d'une covariance moyenne des éléments des dimensions. Ainsi, les hypothèses de

fiabilité du modèle semblent respectées. On peut donc conclure que les items qui composent chacune des modalités de cette variable présentent un niveau de cohérence interne.

#### **4.11. SITE DE L'ÉTUDE**

Selon Robert (1978), la connaissance du milieu physique et humain est essentielle dans la perception et la compréhension des phénomènes sociaux. Elle permet de saisir l'influence d'un milieu sur l'homme et de mieux comprendre les différentes formes d'organisations sociales. Ainsi, Cette étude est menée dans la région du Centre. Cependant, compte tenue de la difficulté matérielle de mener notre étude dans toutes les villes de la région du centre, nous avons circonscrit celle-ci au département de la Mefou et Afamba, plus précisément dans l'arrondissement de SOA. Ce choix tire sa justification du fait que notre recherche porte sur les étudiants de cycle Master de l'université de Yaoundé 2 de la Faculté de science d'économie et de gestion, plus précisément la filière gestion.

##### **4.11.1. Présentation de l'université de Yaoundé 2 – SOA**

L'université de Yaoundé 2 est une université publique d'Afrique Centrale dont le campus principal est situé dans la ville de Soa au Nord-Est de Yaoundé, la capitale politique du Cameroun. Elle est également établie sur le campus universitaire de Ngoa Ekellé et Obili dans la Commune de Yaoundé III, ainsi que dans deux régions Camerounaises à savoir Bertoua dans la région de l'Est et Ebolawa dans la région du Sud. Fondé le 19 janvier 1993 par décret N°93/026 portant création de l'université d'Etat du Cameroun. Elle est donc issue de l'ancienne université de Yaoundé de par la réforme de l'enseignement supérieur au Cameroun. Cette université publique a régime linguistique français-anglais a pour président le professeur Maurice Tchunte et pour recteur le professeur Adolphe Minkoa She. Avec pour devise « scientia-artes-ingenium », elle est l'une des universités membre de la francophonie.

Elle est organisée d'une part en deux facultés ou nous avons la faculté de la science juridique et politique (FSJP) ; et la faculté de la science économique et de gestion (FSEG). D'autre part, nous avons deux instituts donc Institut des relations internationales du Cameroun (IRIC) et l'institut de formation et de recherche démographique (IFORD). De même, elle a une école supérieure de la science et technique de l'information et de communication de Yaoundé (ESSTIC). Les missions de l'université de Yaoundé 2 sont entre autres l'enseignement, la formation et le perfectionnement des cadres, l'appui au développement, la promotion sociale et enfin la promotion de la science, de la culture et de la conscience nationale.

##### **4.11.2. Présentation de la faculté de science d'économie et de gestion (FSEG)**

La faculté des sciences économique et de gestion de l'université de Yaoundé II a été créée par le décret N° 93/026 du 19 janvier 1993 portant création des universités d'Etats. Elle est située au sein du campus principal dans la ville de Soa. Toutefois, certaines structures de la faculté abritant les activités de recherche et d'enseignement de master et de doctorat sont localisées dans le campus de Ngoa Ekellé. Parlant de son organisation, la Faculté des Sciences Economique et de Gestion est doté d'une structure académique et d'une structure administrative. Pour ce qui est de la structure académique, elle comprend d'abord des laboratoires, puis les départements.

Comme départements, nous avons le département d'analyse et politique économique, le département d'économie monétaire et bancaire, le département d'économie publique, le département d'économie des ressources humaines, le département de technique quantitatives, le département d'économie internationale et du développement, et enfin le département de gestion. Cette faculté regorge également des centres de recherche tels que le Centre d'études et de recherche en économie et gestion (CEREG), le centre d'étude et de recherche en gestion et gouvernance de l'enseignement supérieur. La structure administrative de la Faculté des Sciences Economique et de Gestion comporte une assemblée de la faculté, un conseil de faculté, un doyen et enfin des services administratifs.

#### **4.12. PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES ET DIFFICULTÉS**

Dans cette partie de notre analyse, nous allons montrer d'une part les méthodes d'administration de notre questionnaire de collecte des données sur le terrain ainsi que la méthode adopté pour la collecte de données. Par la suite, nous présenterons les difficultés rencontrées sur le terrain pendant la durée de la collecte des données.

##### **4.12.1. Administration du questionnaire et collecte des données**

La présente étude a été menée auprès des étudiants de cycle master 1-2 de la Faculté des Sciences Economique et de Gestion, filière gestion de l'université de Yaoundé 2 au Cameroun. De ce fait, pour collecter les données de cette recherche, nous avons demandé une autorisation de recherche couplée à une attestation de recherche au département d'éducation spécialisée de la faculté des sciences de l'éducation de l'université de Yaoundé 1. Une fois munie de cette autorisation, Nous sommes partis sur le terrain. Notons qu'avant la passation dudit questionnaire, nous avons demandé le consentement des participants et seuls les étudiants de cycle master 1-2 de la Faculté des Sciences Economique et de Gestion volontaires remplissaient ce questionnaire. De ce fait, nous avons procédé à une distribution directe du questionnaire papier en vue d'une auto-administration.

A cet effet, il leur avait été demandé de répondre à tous les items du questionnaire. Pour répondre au questionnaire, chaque participant était appelé à se positionner sur une échelle de Likert à quatre points allant de pas du tout d'accord (1) à tout à fait d'accord (4). Immédiatement après ces consignes, ceux qui étaient d'accord de participer à l'enquête recevaient et remplissaient le formulaire de question. La technique d'échantillonnage par convenance reposait alors sur le volontariat. La collecte des données a duré un mois (octobre-novembre 2021). Certains participants remplissaient le questionnaire en notre présence et d'autres, au bout de quelques jours nous remettaient le questionnaire durement rempli.

#### **4.12.2. Difficultés rencontrées sur le terrain**

La recherche scientifique étant une aventure exigeante et passionnante, comme le souligne Angers (1992), nous avons rencontré quelques difficultés surtout sur le terrain lors de la collecte des données de l'étude. Cela nous a permis de nous familiariser avec les exigences du terrain. La première difficulté était liée à notre accès dans l'enceinte de l'université de Yaoundé 2, ainsi que le contact avec les participants. Aussi, le manque de Considération vis-à-vis de notre étude car d'aucun ne réclamaient une motivation financière en échange de leur participation à l'enquête. Certains participants remettaient le questionnaire sans réponse. La difficulté majeure était lorsqu'il fallait récupérer nos différents questionnaires. Certains participants les avaient égarées, d'autres les avaient oubliés chez eux, d'autres les enfants ont pris pour griffonner. Cela nous a obligé à imprimer et à distribuer de nouveaux exemplaires aux participants volontaires.

### **4.13. POPULATION ET L'ÉCHANTILLON DE L'ÉTUDE**

Cette partie est consacrée à la présentation de la population de l'étude ainsi que la description de l'échantillon cible.

#### **4.13.1. Population de l'étude**

Selon Angers (1992), la population est l'ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments sur lesquels porte l'investigation. De même, Tsafack (2004, p.7) définit la population comme étant un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations. Aussi, Rongere (1979, p.63) la considère comme l'ensemble d'individus qui peuvent entrer dans le champ de l'enquête et parmi lesquels sera choisi l'échantillon. Pour parvenir à mieux comprendre comment les étudiants arrivent à murir leur projet entrepreneurial, nous nous sommes intéressés aux jeunes étudiants régulièrement inscrits en cycle master (1 et 2) de la FSEG de l'université de Yaoundé 2, SOA. Étant donné que ce niveau d'étude au supérieur est le palier le plus

déterminant de l'insertion universitaire et professionnelle dans tout système éducatif au regard des réalités du marché du travail.

De même, la formation proposée dans cette filière ne se limite pas seulement à un parcours universitaire classique, mais offre également la possibilité d'accéder à une formation professionnelle qualifiée en initiant les étudiants au rudiment d'une part du management mais aussi de l'entrepreneuriat. C'est alors dans ce sens où, c'est véritablement à ce niveau que les étudiants sont appelés à élaborer des projets décisifs pouvant les amener vers une véritable carrière professionnelle. Aussi le niveau de master représenterait l'étape d'amorce de l'expérience socio professionnelle où le processus de subjectivation et la centralité des intérêts professionnels priment. Elle est ainsi l'aboutissement d'un long processus de formation au cours duquel ces étudiants auront acquis une certaine expérience, développé des connaissances, des valeurs et des intérêts pouvant les guider dans leur choix de carrière auquel ils doivent attendre sa maturité.

Pour ce qui est des Critères de sélection des participants, nous appliquerons les principes d'inclusion et d'exclusion afin que les sujets présentant les mêmes caractéristiques soient inclus dans l'échantillon et vis-versa. Pour faire partie de la population étudiée, les critères de sélection ont été bien définis. D'abord être inscrit de façon régulière durant l'année académique 2020-2021 au département des sciences de gestion de la faculté de science économique et gestion de l'université de Yaoundé 2. Puis être étudiants du niveau master 1-2 car ils représentent donc la population idéale pouvant mieux corresponde aux besoins de cette étude. Ils cumulent au total environ seize (16) années de scolarisation depuis le primaire. Ensuite, être âgé entre 18 et 30 ans, cette tranche d'âge parce que, selon Padiglia (2007), c'est à cette période que se fait le passage de l'école au monde du travail. Les principaux critères de sélection de notre population étaient l'âge des participants, Enfin être volontaire et disponible pour participer aux différentes activités liées au projet. En outre, c'est sur cette base de critère que nous allons obtenir notre échantillon dans une population cible constituée de 200 étudiants.

#### **4.13.2. Description de l'échantillon de l'étude**

Après recouvrement de nos questionnaires auprès de notre échantillon de convenance, nous avons obtenu un échantillon composé de 200 ( $n = 200$ ) étudiants de cycle master 1-2 dans la Faculté des Sciences Economique et de Gestion de l'université de Yaoundé II au Cameroun.

**Tableau 3 : répartition en fonction du genre**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	104	51,5	52,0	52,0
	2	96	47,5	48,0	100,0
	Total	200	99,0	100,0	
Manquant	Système	2	1,0		

Notes : 1=femmes ; 2= hommes

Le tableau ci-dessus montre que l'échantillon de l'étude est constitué de 104 femmes soit (52,0%) et 96 hommes soit (100,0%). Ces données laissent entrevoir une prédominance du genre féminin dans la population étudiée. Nous pouvons aussi comprendre que dans la Faculté des Sciences Economique et de Gestion, la majorité des étudiants sont du genre féminin. De même les hommes sont également représentatifs dans notre échantillon de l'étude.

**Tableau 4 : répartition en fonction de la situation matrimoniale**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	161	79,7	80,5	80,5
	2	19	9,4	9,5	90,0
	3	20	9,9	10,0	100,0
	Total	200	99,0	100,0	
Manquant	Système	2	1,0		
Total		202	100,0		

Note. 1= célibataire ; 2=marié ; 3= union libre ; 4=divorcé(e) ;

Le tableau ci-dessus montre que les participants à cette étude sont majoritairement célibataires (79,7%) des répondants. Puis viennent ceux qui sont en union libre (9,9%) des répondants et enfin les mariés représentent (9,4%) de l'échantillon.

**Tableau 5 : répartition en fonction de l'âge**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
AGE	200	20	45	23,93	8,017

Le tableau ci-dessus indique la moyenne d'âge des personnes interrogées qui s'élève à 24 ans, avec une importante dispersion de (E-T=8,017) dans une population où le plus jeune diplômé est âgé de 20 ans et le plus âgé de 45 ans.

**Tableau 6: répartition en fonction du niveau d'étude**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	1	,5	,5
	2	14	72,3	73,0
	3	51	25,2	99,0
	4	2	1,0	100,0
Total	20	99,0	100,0	
	0			

*Légende : 1=Bac+3(licence) ; 2=Bac+4(Maitrise) ; 3=Bac+5(Master2/DEA) ; 4=Bac+8(Doctorat).*

Le tableau ci-dessus montre que 146 étudiants (72,3%) de l'étude disposent d'un bac+4 ; on note également une forte concentration des étudiants ayant un niveau master 2 soit 25,2% ; notons un faible échantillon provenant des étudiants licencié (0,5%) et doctorat (1,0%).

**Tableau 7 : répartition en fonction de la religion**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	18	93,1	94,0	94,0
1	8			
2	12	5,9	6,0	100,0
total	20	99,0	100,0	
	0			

Note : 1= chrétien, 2= musulman

Le tableau ci-dessus présente l'obédience religieuse du participant. Il est ressort que nous avons une dominance des étudiants chrétiens avec un effectif de 188 soit 93,1 %. Suivis des musulmans avec un effectif de 12 soit 5,9%.

**Tableau 8 : répartition en fonction de la région**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	48	23,8	24,0	24,0
	2	78	38,6	39,0	63,0
	3	16	7,9	8,0	71,0
	4	20	9,9	10,0	81,0
	5	24	11,9	12,0	93,0
	6	6	3,0	3,0	96,0
	7	4	2,0	2,0	98,0
	8	4	2,0	2,0	100,0
	Total	200	99,0	100,0	
Manquant	Système	2	1,0		
	Total	202	100,0		

Note : 1=sud 2=centre 3= est 4=sud-ouest 5=nord-ouest 6= nord 7=Adamaoua 8=extrême nord.

Le tableau ci-dessus donne une visibilité de la répartition des participants en fonction de leur région d'appartenance. Cette répartition est dominée par le centre 78(39,0%). Suivis Du sud 48 (23,0%) ; Nord-ouest 24 (12,0%) ; sud-ouest 20(10%).

**Tableau 9 : répartition en fonction du type de formation**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	197	97,5	98,5	98,5
	2	3	1,5	1,5	100,0
	Total	200	99,0	100,0	

Note 1=académique 2=professionnelle



Le tableau présente la distribution des étudiants interrogés en fonction du type de formation. Ce tableau montre que, les étudiants suivant un cursus académique sont les plus nombreux 197 soit 97,5%. Viennent ensuite ceux du cursus professionnel 03 soit 1,5%.

#### **4.14. LE TRAITEMENT DES DONNÉES**

Dans cette partie du travail, il est question de présenter les outils statistiques utilisés afin d'analyser les données collectées et tester les hypothèses de l'étude. Les outils de traitement employés ont permis de faire des analyses descriptives et des analyses inférentielle. Cependant, avant de traiter les données, le logiciel CS pro version 7.0 a été choisi pour saisir les données collectées sur le terrain. CS pro (Census and Survey Processing System) est un logiciel de saisie de données qui propose un masque de saisie permettant d'obtenir une base de données numérique. L'élaboration de cette plateforme nécessite d'abord de préciser, dans un dictionnaire de données, les caractéristiques (nom, label, type, longueur, occurrences, modalités, etc.) des variables de l'étude. Ce logiciel a été choisi pour sa simplicité d'usage et ainsi que son graphisme. Une fois les données saisies, elles ont été exportées d'abord sur Excel puis sur SPSS pour mieux être groupées. Les données ainsi saisies ont été analysées au moyen du logiciel SPSS.

#### **4.15. LA DÉMARCHE STATISTIQUE**

Dans la présente étude, deux types d'analyses de données ont été privilégiées à savoir l'analyse descriptive et l'analyse inférentielle.

##### **4.15.1. L'analyse descriptive**

Ces premières analyses permettent de décrire les résultats obtenus pour chacune des variables de l'étude. A cet effet, l'étude présente les résultats descriptifs se rapportant aux différentes variables de l'étude mesurées. L'analyse portera sur la présentation des différents tableaux regroupant un indice de tendance centrale (moyenne) et deux indices de dispersions (la variance et l'écart type).

##### **4.15.2. L'analyse inférentielle**

L'analyse inférentielle a été choisie afin de vérifier les hypothèses de l'étude. Le choix des outils de traitement statistique employés a été dicté par la nature des données collectées et en fonction des hypothèses et des objectifs de l'étude. Pour vérifier que le sentiment d'efficacité personnelle perçu augmente la maturité perçue du projet entrepreneurial, nous avons privilégié

des analyses de régressions suivant la méthode des moindres carrés linéaires afin de voir la contribution des dimensions de l'auto efficacité perçue dans l'évaluation de la maturité perçue du projet entrepreneurial chez les étudiants. A la suite de ce chapitre consacré à la présentation des procédures méthodologiques qui ont servi de base à l'élaboration de cette étude, le chapitre suivant présente les résultats obtenus sur le terrain.

## CHAPITRE 5 : PRESENTATION DES RESULTATS

Ce chapitre est consacré à la présentation des résultats des investigations menées auprès de 200 étudiants de l'Université de Yaoundé 2. Pour rendre compte des données collectées, nous avons fait un double traitement. De ce fait, il s'agira de ressortir d'une part les résultats des analyses descriptives et d'autre part les résultats des analyses inférentielle pour vérifier les hypothèses de notre recherche.

### 5.1. LES RESULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES

L'objectif de ces analyses est de présenter la physionomie des données recueillies lors de l'enquête sur le terrain. Cette analyse descriptive portera essentiellement sur les variables de la présente étude à savoir l'auto efficacité perçue et le degré de maturité du projet entrepreneurial.

#### 5.1.1. Auto efficacité perçue

Dans la présente étude, le sentiment d'efficacité personnelle perçue correspond à la variable indépendante. Elle a été opérationnalisée en quatre modalités à savoir la dimension Recherche/planification, la dimension Opportunité, la dimension Vision/relation, la dimension Financement/défis.

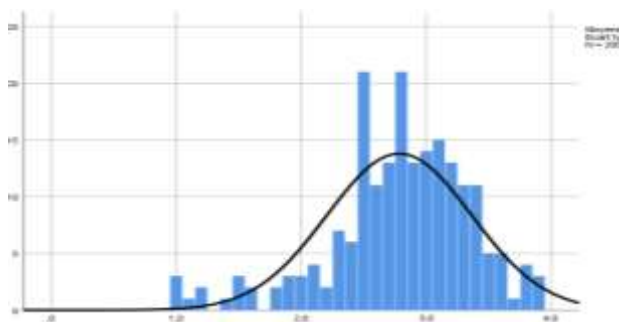
##### 5.1.1.1. La dimension Planification/ recherche

**Tableau 10 : analyse descriptive de la dimension planification/ recherche**

		Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
PLANIFICATION	200	1,0	3,9	2,78	,57

Le tableau montre que le score moyen obtenu dans l'évaluation de la planification auprès des 200 étudiants interrogés s'élève à 2,78. Ce score est nettement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points qui est de 2,5. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considèrent par exemple qu'ils arrivent à trouver les équipements et les machines nécessaires pour leur l'entreprise, et cela les inspirent, les encouragent et les motivent dans la réalisation de leurs choix professionnels. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ( $E-T = 0,57$ ). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,0) et le score maximum (max = 3,9) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique n°1 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la Planification sont concentrés vers la droite du graphique.



**Figure n°1 : Distribution des scores de la dimension planification /recherche**

### 5.1.1.2. La dimension Opportunité

**Tableau 11 : analyse descriptive de la dimension opportunité**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
OPPOTUNITE	200	1,0	4,0	2,84	,62

Le tableau montre que le score moyen obtenu dans l'évaluation de l'opportunité auprès des 200 étudiants interrogés s'élève à 2,84. Ce score est supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considèrent par exemple qu'ils arrivent à identifier les besoins pour les nouveaux éléments tout en estimant la demande pour un nouvel élément dans l'élaboration d'un projet. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,62). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,0) et le score maximum (max = 4.0) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique n°2 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension opportunité sont concentrés vers la droite du graphique.



**Figure n°2 : Distribution des scores de la dimension opportunité**

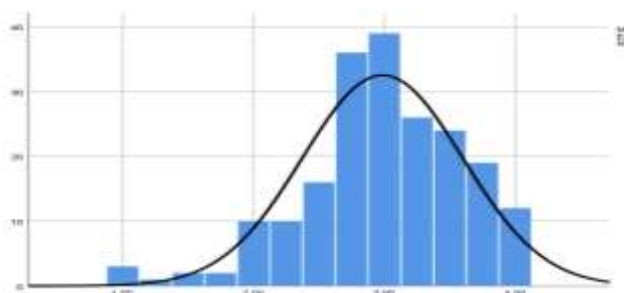
### 5.1.1.3. La dimension Vision/relation

**Tableau 12 : analyse descriptive de la dimension vision/relation**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
VISION/ RELATION	200	1,00	4,00	2,98	,61

Le tableau montre que le score moyen obtenu dans l'évaluation de la Vision/relation auprès des 200 étudiants interrogés s'élève à 2,98. Ce score est supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considèrent par exemple qu'ils arrivent à Déterminer à quoi va ressembler leur entreprise dans le futur. De même, ils Organisent, enregistrent et conservent les états financiers pour que cela soit mature. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ( $E-T = 0,61$ ). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,00) et le score maximum (max = 4.00) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique n°3 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la Vision et recherche sont concentrés vers la droite du graphique.



**Figure n°3 : Distribution des scores de la dimension vision/ recherche**

### 5.1.1.4. La dimension Défis/financement

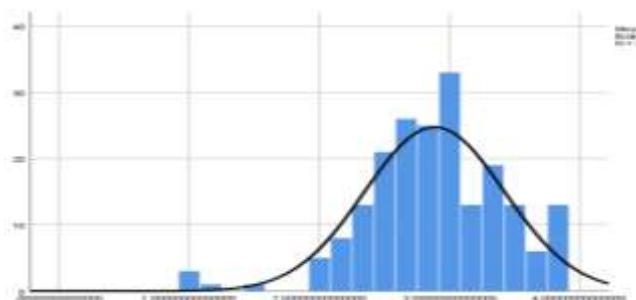
**Tableau 13 : analyse descriptive de la dimension défis et financement**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
DEFIS/FINANCEMENT	200	1,00	3,83	2,88	,53

Le tableau montre que le score moyen obtenu dans l'évaluation du défis/financement auprès des 200 étudiants interrogés s'élève à 2,88. Ce score est supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considèrent par exemple qu'ils arrivent à Inspirer d'autres personnes à partager la vision et les valeurs de l'entreprise, tout en convainquant les amis et les membres de ta famille à investir, afin que le projet soit mature. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ( $E-T = 0,53$ ). On note néanmoins un écart non négligeable

entre le score minimum (Min = 1,00) et le score maximum (max = 3.83) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique n°4 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation du défis et financement sont concentrés vers la droite du graphique.



**Figure n°4 : Distribution des scores de la dimension défis/ financement**

### 5.1.2. Le degré de maturité du Projet entrepreneurial

Dans la présente étude, le degré de maturité du projet entrepreneurial constitue la variable dépendante. Elle a été opérationnalisée en trois (03) modalités donc la dimension clairvoyance, la dimension élaboration et la dimension volition.

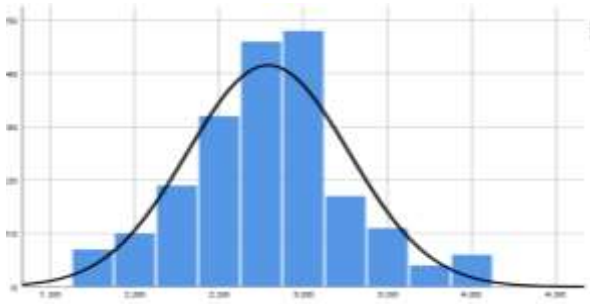
#### 5.1.2.1. La dimension Clairvoyance

**Tableau 14 : analyse descriptive de la dimension clairvoyance**

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
CLAIRVOYANCE	200	1,75	4,00	2,79	,47
N valide (liste)	200				

Le tableau montre que le score moyen obtenu dans l'évaluation de la clairvoyance auprès des 200 étudiants interrogés s'élève à 2,79. Ce score est nettement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considèrent par exemple qu'ils arrivent à identifier leurs limites, ainsi que les contraintes qui entravent la réalisation de leurs choix professionnels. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,47). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,75) et le score maximum (max = 4.000) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique n°5 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la clairvoyance sont concentrés vers la droite du graphique.



**Figure n°5 : Distribution des scores de la dimension clairvoyance**

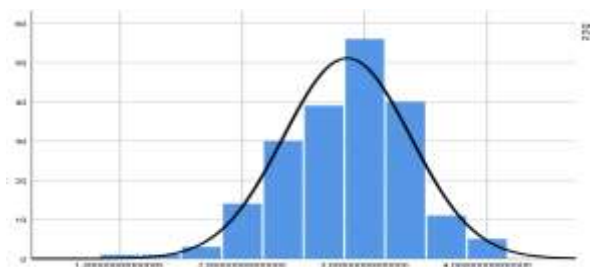
### 5.1.2.2. La dimension élaboration

**Tableau 10 : analyse descriptive de la dimension élaboration**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
ELABORATION	200	1,00	4,00	2,85	,52

Le tableau montre que le score moyen obtenu dans l'évaluation du degré élaboration auprès des 200 étudiants interrogés s'élève à 2,85. Ce score est nettement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considèrent par exemple qu'ils arrivent à élaborer un projet entrepreneurial s'appuyant sur les atouts et ressources. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,52). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,00) et le score maximum (max = 4.000) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique n°6 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de l'élaboration sont concentrés vers la droite du graphique.



**Figure n°6 : Distribution des scores de la dimension élaboration**

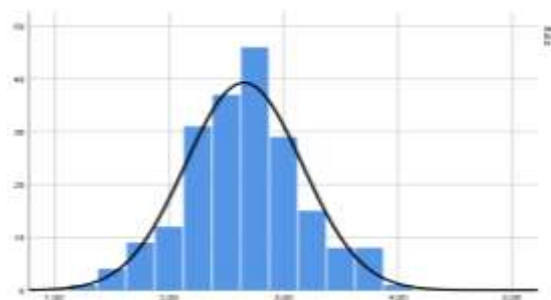
### 5.1.2.3. La dimension volition

**Tableau 11 : analyse descriptive de la dimension volition**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
VOLITION	200	1,25	4,00	2,6542	,51036

Le tableau montre que le score moyen obtenu dans l'évaluation du niveau de volition auprès des 200 étudiants interrogés s'élève à 2,65. Ce score est supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considèrent par exemple qu'ils arrivent à avoir confiance en leur aptitude à exposer oralement le projet. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ( $E-T = 0,51$ ). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,25) et le score maximum (max = 4,00) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique n°7 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la Volition sont concentrés vers la droite du graphique.



**Figure n°7 : Distribution des scores de la dimension volition**

## **5.2. ANALYSES INFÉRENTIELLES**

Cette partie a pour but de faire des analyses pouvant aider à répondre à la question principale de cette étude à savoir : Le sentiment d'efficacité personnelle des étudiants augmente-t-il la maturité de leurs projets de création d'entreprise ? Plus précisément, cette analyse inférentielle permettra de tester statistiquement nos différentes hypothèses de recherches.

### **5.2.1. Analyse corrélacionnelle**

Dans cette partie du travail, l'analyse de corrélation a été sollicitée afin de vérifier l'existence de relations statistiquement significatives entre les variables impliquées de cette étude. Le tableau ci-dessous, présente la matrice de corrélation entre les dimensions de l'auto efficacité perçue et le degré de maturité du projet entrepreneurial.



**Tableau 12 : matrice de corrélation**

		Planification	Opportunité	Vision/recherche	Défis/financement	projet
PLANIFICATION	Corrélation de Pearson	de 1				,204**
OPPORTUNITE	Corrélation de Pearson	de ,747**	1			,149*
VISION /RECHERCHE	Corrélation de Pearson	de ,679**	,656**	1		,034
DEFIS /FINANCEMENT	Corrélation de Pearson	de ,548**	,489**	,660**	1	,054
Projet	Corrélation de Pearson	de ,204**	,149*	,034	,054	1

\*\**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).*

\**. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).*

En première analyse on constate que la majorité des variables sont significativement corrélées entre elles, bien qu'ayant des scores de corrélation inférieur ou égale à .20. Aussi, L'objectif de cette analyse est de présenter les résultats obtenus au test de corrélations. En effet, l'examen de la matrice de corrélations montre que :

➤ **La dimension Planification/recherche et le degré de maturité du projet entrepreneurial**

Les résultats au test de corrélation montrent qu'il existe un lien significatif et positif entre la dimension planification et le degré de maturité du projet entrepreneuriale ( $r=.204$  ;  $p=.004$ ). Cela signifie que le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur la planification entretient une relation positive avec le degré de maturité du projet entrepreneurial.

➤ **La dimension Opportunité et le degré de maturité du projet entrepreneurial**

Les résultats au test de corrélation montrent qu'il existe un lien significatif et positif entre la dimension opportunité et le degré de maturité du projet entrepreneuriale ( $r=.149$  ;  $p=.036$ ). Cela signifie que l'auto efficacité perçue axé sur les opportunités est liée positivement au degré de maturité du projet entrepreneurial.

➤ **La dimension Vision/ relation et le degré de maturité du projet entrepreneurial**

Les résultats au test de corrélation montrent qu'il n'existe pas de lien significatif entre la dimension vision et le degré de maturité du projet entrepreneuriale ( $r=.34$  ;  $p=.62$ ). Cela signifie que le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur la vision n'est pas lié positivement avec le degré de maturité du projet entrepreneurial.

➤ **La dimension Défis/financement et le degré de maturité du projet entrepreneurial**

Les résultats au test de corrélation montrent qu'il n'existe pas de lien significatif entre la dimension défis/financement et le degré de maturité du projet entrepreneuriale ( $r=.54$  ;  $p=.44$ ). Cela signifie que l'auto efficacité perçue axé sur la dimension financement n'est pas liée positivement à la maturité du projet entrepreneurial.

**5.2.2. Tests des hypothèses de recherche**

Il convient de rappeler que l'hypothèse générale de cette étude a été formulée comme suit : **la maturité perçue du projet entrepreneurial varie suivant le sentiment d'efficacité personnelle perçue**. La démarche méthodologique a permis d'abord de formuler sept hypothèses donc quatre seront opérationnelles en fonction de l'opérationnalisation de la variable indépendante. En vue de compléter l'analyse de corrélation précédente, nous avons procédé à des analyses de régressions simples afin de déterminer les effets directs des dimensions de l'auto efficacité sur le degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants de cycle master 1-2 de la FSEG interrogés.

**5.2.2.1. Vérification de la première hypothèse HO1**

Cette hypothèse stipule que : **le sentiment d'efficacité personnelle axée sur la recherche et planification perçue augmente les trois dimensions de la maturité du projet entrepreneurial des étudiants**.

**Tableau 13 : régression simple de la dimension planification/recherche perçue et la maturité du projet entrepreneurial**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	2,385	,129		18,437	,000
PLANIFICATION	,133	,045	,204	2,933	,004

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle la planification augmente la maturité du projet professionnel. Les deux variables (planification et maturité) ayant été

mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test. Les résultats révèlent que la planification perçue exerce une influence statistiquement significative sur la maturité perçue du projet professionnel ( $\beta = .13$  ;  $p = .004$ ). Comme on pouvait s'y attendre, la planification au regard de la valeur du coefficient de régression favorise la maturité perçue du projet professionnel. La contribution de la planification perçue dans l'explication de la maturité du projet professionnel s'élève à près de 3.7% ( $R^2_{aj}$ ). Cette observation va dans le sens de ce qui était prévue par notre hypothèse. Alors HO1 est donc logiquement confirmée.

### 5.2.2.2. Vérification de la seconde hypothèse HO2

Cette hypothèse stipule que : **le sentiment d'efficacité personnelle perçue axée sur les opportunités perçues augmente les trois modalités du degré de maturité perçue du projet entrepreneurial des étudiants**

**Tableau 14 : régression simple de la dimension opportunité et la maturité du projet entrepreneurial**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	2,502	,123		20,330	,000
Opportunité	,089	,042	,149	2,116	,036

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle l'opportunité perçue augmente la maturité perçue du projet professionnel. Les deux variables (opportunité et maturité) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test. Les résultats révèlent que l'opportunité exerce une influence statistiquement significative sur la maturité du projet professionnel ( $\beta = .089$  ;  $p = .036$ ). Comme on pouvait s'y attendre, l'opportunité perçue au regard de la valeur du coefficient de régression favorise la maturité perçue du projet professionnel. La contribution de l'opportunité perçue dans l'explication de la maturité du projet professionnel s'élève à près de 3.7% ( $R^2_{aj}$ ). Cette observation va dans le sens de ce qui était prévue par notre hypothèse. Alors, HO2 est donc logiquement confirmée.

### 5.2.2.3. Vérification de la troisième hypothèse HO3

Cette hypothèse stipule que : **le sentiment d'efficacité personnelle perçu axée sur la vision et la relation augmente les trois modalités du degré de maturité perçu du projet entrepreneurial des étudiants**

**Tableau 15 : régression simple de la dimension vision et relation perçu et la maturité du projet entrepreneurial**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	2,693	,134		0,155	,000
Vision/recherche	,021	,044	,034	,484	,629

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle la vision et la relation perçue augmente les trois dimensions du degré de maturité du projet professionnel. Les deux variables (vision/relation et projet entrepreneurial) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test. Les résultats révèlent que la dimension vision/relation n'exerce aucune influence statistiquement significative sur la maturité du projet professionnel ( $\beta = .02$  ;  $p = .629$ ). Contrairement à ce qui était attendu, la vision et relation perçue ne semble pas expliquer la variance des scores de la maturité perçue du projet professionnel. Comme cette observation va dans le sens contraire de ce qui était prévue par notre hypothèse, HO3 est donc logiquement infirmée.

### 5.2.2.4. Vérification de la quatrième hypothèse HO4

Cette hypothèse stipule que : **le sentiment d'efficacité personnelle perçu axée sur les défis et financement augmente les trois modalités du degré de maturité perçue du projet entrepreneurial des étudiants**

**Tableau 16 : régression simple de la dimension défis/ financement et la maturité du projet entrepreneurial**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	2,647	,147		18,052	,000
Défis/ financement	,038	,050	,054	,762	,447

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'idée selon laquelle le défis et financement perçu augmente la maturité perçue du projet entrepreneurial. Les deux variables (défis/financement et projet entrepreneurial) ayant été mesurées à l'aide d'échelles numériques, les données collectées se présentent sous la forme de scores continus. Nous avons logiquement choisi de solliciter la technique statistique de régression suivant la méthode des moindres carrés linéaires simple pour effectuer ce test. Les résultats révèlent que la dimension défis/financement n'exerce aucune influence statistiquement significative sur la maturité du projet professionnel ( $\beta = .038$  ;  $p = .447$ ). Contrairement à ce qui était attendu, le défis et financement perçu ne semblent pas expliquer la variance des scores de la maturité perçue du projet professionnel. Comme cette observation ne va pas dans le sens prévu par notre hypothèse, HO4 est donc logiquement infirmée.

Enfin, On remarque que parmi nos quatre (04) hypothèses formulées au départ de ce travail, seules deux (02) sont validées. De manière globale, et en fonction des résultats obtenue, Le sentiment d'efficacité personnelle semble donc contribuer à la hausse du degré de maturité perçue du projet entrepreneurial des étudiants de cycle master de la faculté de science économique et gestion de l'université de Yaoundé 2. Néanmoins, les deux (02) autres hypothèses infirmées indiquent clairement que la maturité de leur projet entrepreneurial n'est pas s'expliquée par les dimensions vision/relation et la dimension défis/financement. Ces résultats seront interprétés et discutés dans le chapitre 6 de la présente étude.

## **CHAPITRE 6 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET DISCUSSION**

Le chapitre présent est consacré à l'interprétation des résultats qui constitue la dernière étape de la procédure indiquée par l'Écuyer (1990), au terme de l'enquête de terrain effectué auprès des étudiants du cycle master de la faculté des sciences économique et gestions de l'université de Yaoundé 2(SOA). En ce qui concerne notre recherche, l'interprétation par référence à divers concepts ou modèles théoriques a été utilisée au regard du champ disciplinaire dans lequel s'inscrit cette recherche, mais aussi au regard des objectifs poursuivis. L'objectif général de cette recherche était d'étudier l'impact de l'auto efficacité sur la maturité du projet entrepreneurial des étudiants. Les résultats des analyses de régressions linéaires implémentées montrent que des quatre (04) dimensions du sentiment d'efficacité personnelle perçue, seule deux (02) ont un effet statistiquement significatif sur la maturité du projet entrepreneurial des étudiants interrogés. Nous allons de ce fait, élaborer une discussion des résultats de cette recherche.

### **6.1. INTERPRETATION DES RESULTATS**

Dans cette partie, nous allons faire une interprétation des résultats descriptions en fonction de nos deux (02) variables de l'étude à savoir l'auto efficacité perçue et le degré de maturité du projet entrepreneurial.

#### **6.1.1. Interprétation des résultats descriptifs**

Les deux premiers objectifs spécifiques de la présente étude étaient d'évaluer d'une part le sentiment d'auto-efficacité perçue des étudiants et d'autre part d'évaluer le niveau de maturité des projets de création d'entreprise chez les étudiants. Cette partie du travail apporte de ce fait des éléments de réponse à ces deux objectifs de notre recherche.

##### **-L'auto efficacité perçue**

Les résultats des analyses descriptives ont montré que les quatre (04) dimensions du sentiment d'efficacité personnelle perçue (Recherche/planification, Opportunité, Vision/relation, et Financement/défis) sont bien présentes au sein des données collectées auprès des étudiants de la FSEG de l'Université de Yaoundé 2. Il convient de rendre compte de ce que les dimensions de l'auto efficacité perçue relèvent que les étudiants interrogés semblent l'avoir perçue dans leur processus d'élaboration des projets de création d'entreprise. L'analyse des indices de tendance centrale (moyenne) et de l'indice de dispersion (écart-type) montre que la

dimension la plus dominante est celle de la vision/recherche avec (moy= 2,98 ; ET= .62), suivie de la dimension Opportunité avec (moy=2,84 ; ET=.61), ensuite la dimension défis/financement avec (moy=2,88 ; ET=.53) et enfin, la dimension planification avec (moy=2.78 ; ET=.57). Les analyses descriptives montrent que les dimensions du SEP perçue des étudiants rencontrés sont nettement supérieures à la moyenne théorique de l'échelle utilisée.

On a même le sentiment que ces derniers mobilisent leurs ressources personnelles pour construire et faire murir leur projet entrepreneurial. Par ailleurs, cette hiérarchisation de l'auto efficacité laisse présager que, dans un contexte où les étudiants tentent de mettre sur pieds des projets de type entrepreneurial, il est difficile d'atteindre la maturité entrepreneuriale si les uns et les autres convergent vers la dimension défis/financement. Notons que, grâce aux dimensions planifications et opportunités, les étudiants font preuves de maturité dans leurs projets de création d'entreprise. Ils ont une facilité à trouver des domaines précis de par une bonne prévision en fonction de la circonstance qui se présente à eux. Cela entraîne l'aboutissement des projets mis sur pieds. Comme le précise Lent (2008) il est important de bien mettre en évidence l'idée d'un choix, d'une planification ou projet professionnel parce que les individus et leurs environnements évoluent. (Lent, 2008).

De plus, plutôt que de concevoir un projet entrepreneurial comme un phénomène figé, il s'agit de le comprendre comme un processus continu, soumis à une multiplicité d'influences, au cours duquel les occasions de choix sont nombreuses (Lent, 2008). Enfin, les résultats de la mesure globale de l'auto efficacité c'est-à-dire regroupant les quatre dimensions, traduisent que l'auto efficacité est un élément fondamental pour atteindre la maturité perçue des projets entrepreneurial. Toutes ces descriptions nous font comprendre que la quasi-totalité des répondants pensent que pour parvenir à la maturité d'un projet d'entrepreneurial, il faut hautement valoriser la dimension planification, et celle d'opportunité. Aussi, que la dimension vision et relation qui vont également en lien avec l'opportunité est moyennement valorisé tandis que la dimension déficit et financement est presque absent.

#### **-Le degré de maturité du Projet entrepreneurial**

Dans le cadre de cette étude, le degré de maturité du projet entrepreneurial a été étudié et évalué en utilisant le modèle théorique de références organisé à trois (03) dimensions selon Mary (2012). Avec pour modalités : la clairvoyance, l'élaboration, et la volition. Les résultats des analyses descriptives révèlent des scores largement supérieurs à la moyenne théorique. Ce qui veut dire que les étudiants du cycle master de la faculté des sciences économiques et gestions qui ont été interrogés, ont dans le processus d'élaboration de projet de création d'entreprise une lucidité ainsi qu'une totale confiance en soi.

L'analyse des indices de tendances centrales (moyenne) et de l'indice de dispersion (écart type) montre que la maturité du projet entrepreneurial des étudiants en générale est élevée voire intéressant. De même, la moyenne des scores obtenus est largement supérieure à la moyenne théorique de l'échelle utilisée. En effet cette analyse montre que la dimension la plus élevée est celle de l'élaboration (moy= 2,85) et (ET= 0,52), ensuite vient la dimension clairvoyance avec (moy= 2,79) et (ET= 0,47), enfin la dimension volition avec une moyenne de (moy=2,65) et un écart-type de 0,51. Après tout cela, nous pouvons voir que les étudiants interrogés ont une perception favorable de l'élaboration de projet entrepreneurial. Ils sont donc susceptibles de mettre sur pieds des projets au terme de leur formation concourant à une maturité entrepreneuriale. Nous pouvons donc constater que les étudiants interrogés ont un niveau moyen de maturité des projets d'entreprise qu'ils mettent sur pied.

## **6.2. DISCUSSION DES RESULTATS**

Cette partie du travail est consacrée à l'interprétation et à la discussion des résultats obtenus aux différents tests d'hypothèses de notre étude.

### **6.2.1. Discussion des résultats de la première hypothèse opérationnelle**

La première hypothèse de cette étude a été formulée comme suit : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur la recherche et planification augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants*. Cette hypothèse au regard des résultats obtenus a été confirmée. En réalité, les résultats ont montré qu'il existe un lien positif et significatif entre la dimension Planification/recherche perçue et la maturité du projet entrepreneurial. Cela signifie que l'idée communément partagée par les jeunes selon laquelle pour avoir une entreprise fructueuse, il faut au préalable faire une recherche des aspects positifs tout en faisant une bonne planification. Ces observations vont dans le même sens de celle de Maddux (2009), qui indique que dans le domaine du travail, l'auto efficacité s'emploie et influence les choix de profession, l'évolution de carrière, l'élaboration d'un projet professionnel et entrepreneurial, par un processus de planification bien précis. Aussi, La planification dans le processus d'élaboration d'un projet entrepreneurial consiste à définir les objectifs concrets, l'estimation des coûts et la définition de la portée et des dérivables clé de l'entreprise.

### **6.2.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse opérationnelle**

La seconde hypothèse de cette étude a été formulée de la manière suivante : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur les opportunités augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants*. Cette hypothèse au regard des résultats obtenus a été confirmée. Les résultats des analyses de régressions linéaires simples ont montré



que la dimension opportunité perçue favorise la maturité du projet entrepreneurial. Ce résultat peut s'expliquer du fait que les étudiants, conscients de la difficulté du contexte et des aléas de la vie, se fondent sur la réalité du contexte afin de développer généralement l'idée de mettre sur pied une entreprise qui se veut d'être mature à la longue. Cette observation va en lien avec les écrits de Paturel (2007), qui en définissant la notion de projet entrepreneurial indique que les étudiants doivent à partir d'une idée, exploiter les différentes opportunités dans le cadre d'une organisation impulsée, puis développée cette idée afin qu'elle subisse un changement important dans leur vie, afin de parvenir à l'aboutissement de la création d'une valeur nouvelle et non à l'économie de gaspillage de valeur existante. L'opportunité est au sens de Casson (1982), comme un ensemble des situations où de nouveaux produits, services, matières premières et méthodes d'organisations sont introduits et vendus à un prix supérieur à leur coût de production pour apporter un plus dans les projet mis sur pied.

### **6.2.3. Discussion des résultats de la troisième hypothèse opérationnelle**

La troisième hypothèse opérationnelle de cette étude a été formulée comme suit : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur la vision et la relation augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants*. Cette hypothèse au regard des résultats obtenus a été infirmée. Contrairement à ce qui était attendu, les résultats ont montré que la vision et la relation ne contribuent pas à l'augmentation de la maturité du projet entrepreneurial des étudiants. Nous avons formulé cette hypothèse en nous appuyant sur la spécificité et la multi dimensionnalité de la vision comme une caractéristique de l'auto efficacité susceptible de participer à la hausse de la maturité du projet entrepreneurial selon Tchankam Kedge et al (2017).

Aussi, les résultats que nous avons obtenus vont dans le sens contraire des travaux de Lent (2008), qui indique que pour développer un projet, il est important de prendre en compte les effets de son environnement. Ainsi, un projet professionnel n'est jamais posé une fois pour toute mais qu'il reste sujet à de futurs remaniements parce que les individus et leurs environnements évoluent. De plus, plutôt que de concevoir un projet entrepreneurial comme un phénomène figé, il s'agit de le comprendre comme un processus continu, soumis à une multiplicité d'influences, au cours duquel les occasions de choix sont nombreuses. Les résultats de cette étude ont une résonance particulière dans notre contexte. Puisqu'en apparence on a le sentiment que les étudiants accèdent à la maturité du projet entrepreneurial sans mettre en action la vision et la relation, mais l'élaboration d'un projet entrepreneurial se fait par le biais de l'environnement interne et externe de l'individu (Bandura, 2003).

#### **6.2.4. Discussion des résultats de la quatrième hypothèse opérationnelle**

La quatrième hypothèse de cette étude a été formulée de la manière suivante : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur les défis et financement augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants*. Cette hypothèse au regard des résultats obtenus a été infirmée. Les analyses de régressions linéaires simples montrent que la dimension déficit et financement perçu n'augmente pas le degré de maturité perçu du projet entrepreneurial. Ce qui signifie que dans le processus d'élaboration des projets des étudiants, le financement perçu n'est pas un élément très important à mettre en avant. Ces résultats vont dans le sens contraire de notre prédiction. De même, cette étude va à l'encontre des travaux de certains auteurs qui pensent que le jeune étudiant entrepreneur doit être une personne prête à sacrifier sa carrière et sa sécurité financière pour mettre en œuvre une idée ou encore à donner de son temps et à investir une partie de son capital dans une entreprise risquée (Julien et al, 2010). Dans le même ordre d'idée, pour Le Ray (2006), en mettant en œuvre son projet, l'étudiant prend le risque d'échouer ou de réussir, donc il doit avoir à la base un bon financement pour atteindre la maturité de son projet. Mc Gee et al (2009), abondent dans le même sens et affirment que pour atteindre la maturité d'un projet, il est nécessaire que cette activité débute par un financement afin de générer une économie à la longue.

#### **6.3. IMPLICATIONS DE L'ÉTUDE**

Les résultats de cette étude apportent un plus à la compréhension du développement et à la structuration des projets des étudiants du Cameroun. Cependant, très peu d'études ont été abordées dans le cadre de cette thématique dans notre contexte. Cette recherche va au-delà des approches très souvent développées dans la littérature qui accordent un grand intérêt aux variables personnelles et situationnelles dans l'explication de la maturité du projet entrepreneuriale. Les résultats de l'étude suggèrent qu'il serait désormais pertinent de s'intéresser davantage à la recherche des domaines précis afin d'élaborer une bonne planification pour atteindre la maturité du projet de création d'entreprise. De même, l'opportunité ainsi que la vision d'un point de vue logique est très important dans le processus de création d'entreprise. Car, il est important de mettre sur pied des projets en fonction de nos compétences pour aboutir à une maturité escomptée.

En ce qui concerne le sentiment d'efficacité personnel, comme le précise Bandura, a un impact majeur sur la conduite totale des étudiants. Il affecte la nature et l'intensité des expériences émotionnelles par trois moyens : le contrôle personnel sur la pensée, l'action et l'émotion. L'auto-régulation des processus de pensée joue donc un rôle significatif dans le

maintien du bien-être de l'individu (Bandura 1996, 2003). Les personnes qui doutent de leur performance sont facilement sujettes à l'anxiété, à l'accroissement du rythme cardiaque et au stress. De ce fait, le SEP élevée aide à gérer les éléments stressants et à orienter l'individu vers la résolution de problèmes (Bandura ,1996).

Ainsi, l'étude tend à démontrer comment dans un contexte camerounais, les étudiants parviennent à rendre leurs projets d'entreprise matures. Elle remonte toute la nécessité de faire une réelle communication sur l'entrepreneuriat au Cameroun car étant donné que les acteurs de l'orientation ne jouent pas pleinement leur rôle d'accompagnement des étudiants, ces derniers se retrouvent face aux réalités de la vie sociale avec leurs divers projets professionnels. En outre, notons que les étudiants tardent à se lancer dans ce domaine à cause des préjugés et des stéréotypes primant dans ce secteur d'activité. Dans un contexte où l'état providence n'existe plus, il devient urgent d'encourager l'accompagnement, la communication, de faire des campagnes de sensibilisations, d'organiser des séminaires ou ateliers pour montrer que l'élaboration des projets professionnels est le pourvoyeur de richesses de demain dans notre pays.

#### **6.4. RECOMMANDATIONS**

Au regard des résultats de notre recherche, nous pouvons formuler les recommandations suivantes :

- Mettre l'accent sur la place de l'orientation des étudiants au Cameroun car les acteurs de l'orientation sont des maillots important pour atteindre la maturité des projets mis sur pied
- Expliquer aux étudiants l'impact et l'importance des facteurs internes pour atteindre une maturité quelconque dans leurs projets.
- Valoriser les initiatives des jeunes afin qu'ils aient une visibilité de leur auto emploi.
- Les étudiants doivent mettre à contribution leurs compétences et habiletés particulières afin de se démarquer davantage et atteindre l'objectif escompté.
- Il est important que les conseillers d'orientation essayent de bien mettre en exergue leurs différentes missions tant au secondaire qu'au supérieur/ professionnelle afin que les étudiants de par les conseils et le suivi technique à l'insertion professionnelle atteignent la maturité de leur projet entrepreneurial.

#### **6.5. LES LIMITES DE L'ÉTUDE**

Plusieurs limites devraient être considérées dans l'interprétation et la généralisation des résultats de cette étude. Dans un premier temps, le temps réduit et imparti de la faisabilité de

notre recherche. Aussi, le caractère peu adapté de l'échelle de mesure de l'auto-efficacité que nous avons utilisé qui n'a confirmé que deux (02) hypothèses. Dans un second temps, la taille de l'échantillon (N=200) invite à l'humilité et à la modestie dans la valorisation des résultats obtenus. Puisque cette proportion n'est pas représentative de la population de référence et semble insuffisante pour analyser fidèlement les liens d'interactions entre les variables de notre étude. Il serait intéressant de travailler comme le suggère Mackinnon et al, (2002), sur un échantillon plus important.

En outre, certaines difficultés relatives aux instruments de mesures utilisés méritent d'être relevées. D'une part, l'étude de fiabilité réalisée sur l'instrument de mesure a montré les alphas de Cronbach modestes ne permettant pas clairement de statuer sur un meilleur niveau de cohérence entre les items. Ce qui confirme la nécessité de retravailler nos outils. D'autre part, les instruments de mesure utilisés dans le cadre de cette étude n'ont pas fait l'objet d'une validation psychométrique. En effet, cette étude aurait permis de rechercher les dimensions de chacune des variables qui sont spécifiques à notre contexte et à notre population. Toutefois, cette critique ne saurait remettre en cause le pré-test que nous avons effectué.

## CONCLUSION GENERALE

L'objectif général de cette recherche était **d'étudier l'impact de l'auto efficacité perçue sur la maturité du projet entrepreneurial des étudiants**. De manière plus spécifique, il s'agissait de voir si *le sentiment d'efficacité personnelle perçue augmente la maturité du projet entrepreneurial*. Dans ce sens, nous avons formulé quatre (04) hypothèses opérationnelles formulées dans le cadre de cette étude à savoir : « **HO1** : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur la recherche et planification augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants* », « **HO2** : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur les opportunités augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants* », « **HO3** : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur la vision et la relation augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants* », « **HO4** : *le sentiment d'efficacité personnelle perçue axé sur les défis et financement augmente les trois modalités du degré de maturité du projet entrepreneurial des étudiants* ».

Ainsi, les résultats des analyses de corrélations et de régressions simples ont permis de confirmer les effets de relations entre les deux (02) variables (VI et VD). Cependant, les résultats obtenus soutiennent les liens positifs et significatifs entre deux (02) dimensions de l'auto efficacité perçue (planification/recherche et opportunité) sur la maturité du projet entrepreneurial. Ce qui suggère que le sentiment d'efficacité personnelle des étudiants de cycle master de la FSEG de l'université de Yaoundé 2 axé sur les dimensions recherche/planification et opportunité augmente la maturité de leur projet de création d'entreprise. Ce qui confirme les hypothèses Ho1 et Ho2. Par contre, les résultats nous démontrent également que les étudiants ne considèrent pas vraiment les dimensions visions/relation et défis/financement comme éléments favorisant la maturité de leur projet entrepreneurial. Ce qui infirme les hypothèses Ho3 et Ho4. Toutefois, les résultats vont pour l'essentiel dans le sens des prédictions faites au départ à savoir il existe un lien entre le sentiment d'efficacité personnelle et la maturité du projet entrepreneurial.

Ces résultats vont dans le sens des recherches antérieures indiquant que l'éducation entrepreneuriale tendrait à s'améliorer en fonction du niveau de l'auto-efficacité d'un individu (Hollenbeck et al 2004 ; Wilson et al (2007). Aussi, Noel (1998) a constaté que l'éducation à l'entrepreneuriat est fortement liée à l'intention entrepreneuriale chez les majors exprimant une

très forte intention de démarrer leur propre entreprise. De même, Dyer (1994), Wilson et al (2007) font valoir que l'éducation à l'entrepreneuriat peut également accroître l'intérêt des étudiants pour le choix de l'entrepreneuriat comme carrière. En plus, Souitaris et al (2007) ont constaté que les programmes en entrepreneuriat relèvent significativement de la norme subjective et les intentions des étudiants envers l'entrepreneuriat les incitent à choisir une carrière entrepreneuriale. Scherrer et al. (1989) ont découvert que l'impact d'un modèle de rôle sur l'intention de s'engager dans une carrière entrepreneuriale serait modéré par les croyances d'auto-efficacité. C'est de cette manière que le modelage renforce l'auto-efficacité de l'observateur à travers l'apprentissage vicariant.

Dans un contexte scolaire, Martinot (2001) continue par montrer que l'élaboration d'un projet avenir passe par la connaissance en bien de soi-même car ceux des personnes qui s'aiment intérieurement, persévèrent dans le travail et adaptent des stratégies pour résoudre le problème qu'elles font face. Ce qui favorise une perception plus élargie sur l'élaboration de la carrière et des aspirations socio-professionnelle. Nous ne saurons terminer cette étude sans mentionner que plusieurs limites ont été considérées dans le cadre de cette étude. Certaines limites devraient être considérées dans l'interprétation et la généralisation des résultats de cette étude. Dans un premier temps, Le temps réduit et imparti de la faisabilité de notre recherche. Aussi, le caractère peu adapté de l'échelle de mesure de l'auto-efficacité que nous avons utilisé n'a confirmé que deux hypothèses.

Dans un second temps, la taille de l'échantillon (N=200) invite à l'humilité et à la modestie dans la valorisation des résultats obtenus. Puisque cette proportion n'est pas représentative de la population de référence et semble insuffisante pour analyser fidèlement les liens d'interactions entre les variables de notre étude. Il serait intéressant de travailler comme le suggère Mackinnon et al, (2002), sur un échantillon plus important. En outre, certaines difficultés relatives aux instruments de mesures utilisés méritent d'être relevées. D'une part, l'étude de cohérence interne réalisée sur l'instrument de mesure a montré que les alphas de Cronbach modestes ne permettant pas clairement de statuer sur un meilleur niveau de cohérence entre les items. Ce qui confirme la nécessité de retravailler nos outils. D'autres parts, les instruments de mesure utilisés dans le cadre de cette étude n'ont pas fait l'objet d'une validation psychométrique. En effet, cette étude aurait permis de rechercher les dimensions de chacune des variables qui sont spécifiques à notre contexte et à notre population. Toutefois, cette critique ne saurait remettre en cause le pré-test que nous avons effectué.

## REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUES

- Ajzen, I. (1985). *From intention to action : a theory of planned behavior*. Action control : from cognition to behavior. Springer, Heidelberg, pages 11-39.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organisational Behavior and Human Decision Processes, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Perceived behavior control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior*. Journal of Applied Social Psychology, vol. (4).
- Ajzen, I., et Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall.
- Ajzen, I., Madden, T. (1986). *Prediction of goal-directed behavior : attitude, intentions and perceived behavioral control*. Journal of experimental social psychology, vol 22, issue 5.
- Aktouf, O. (1992). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Presses universitaires du Québec .
- Aldrich, H. (1999). *Organisation en évolution*. Sauge, Mille Chenes.
- Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Montréal : Centre éducatif et culturel .
- Armitage, C, Conner, M. (1998). *Etendre la théorie du comportement planifié : un bilan et des pistes de recherches*. Journal de psychologie sociale appliquée , volume 28 (numéro 5), pages 1429-1464.
- Audet, J. (2004). *L'impact de deux projets de session sur les perceptions et intentions entrepreneuriales d'étudiants en administration*. Journal of small business and entrepreneurship, volume (3), pages 223-240.
- Autio, E., Keeley, R., Klofsten, M. et Ulfstedt, T. (1997). *Entrepreneurial Intent Among Students : Testing an Intent Model in Asia, Scandinavia and in the USA*. Frontières of Entrepreneurship, Bason Collège, page 10-20.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Psychological review.
- Bandura, A. (1996). *Self-efficacy in Changing Societies*. Presse universitaire .
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacy, le sentiment d'efficacité personnelle*. De Boek Université.
- Barrett, N., Fowles, J., Jones, P. et Reitano. (2019). *Biais de prévision et accumulation de marge budgétaire dans les districts scolaires*. La revue américaine d'administration publique , volume (numéro 49), pages 45-66.

- Blanchard S. et Gelpe D. (2008). *Motivation et orientation scolaire et professionnelle*. Parie: Dunod.
- Blanchard, C., Marcoux-Moisan, Cortes, P. et Doray P. (2010). *L'évolution des aspirations scolaires* . eduq.info.
- Blesson, P. (2001). *Etude des rapports entre projet et décision*. L'orientation scolaire et professionnelle ,volume 30, pages 228-233.
- Boissin, J.P. Chollet, B. et Emin, S. (2005). *Les croyances des étudiants envers les créations d'entreprise : un état de lieux*. Revue française de gestion, vol n° 34, (n° 180), p. 25-43.
- Bomda, J. (2008a). *Orientation-conseil scolaire ,universitaire et professionnelle au Cameroun : l'urgence d'une remédiation*. Paris: Harmattan.
- Bomda, J. (2008b). *Le conseiller d'orientation scolaire ,universitaire et professionnelle au Cameroun : un luxe ? Une sinécure?* Yaoundé : CEPER.
- Bomda, J. (2010). *Etre conseiller d'orientation au Cameroun* . Formation professionnelle au Cameroun .
- Bourhan C. et Celikkaeli, N. (2008). *Examen des attitudes des candidats enseignants à l'égard des croyances en matière d'enseignement et de qualification professionnelle selon les programmes et facultés de genre* . Revue du journal de la faculté d'éducation de l'université Mersin, volume 9, (numéro 15), pages 33-53.
- Boutinet, J. P. (1999). *Anthropologie du projet* . Paris : PUF.
- Breton , H., Loisy, C et Mailles-viard-metz, S. (2011). *Se connaître et s'orienter grâce à l'e--portfolio*. Volume 8, (n°1-2), pages 69-80.
- Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise : contribution épistémologique et modélisation* . Thèse de doctorat en Sciences de Gestion , université de Grenoble et .
- Butler, R. (1987). *Propriétés de l'évaluation impliquant la tâche et l'égo: effets de différentes conditions de rétroaction sur les perceptions motivationnelles, l'intérêt et les performances* . Journal de psychologie de l'éducation , volume 79 (numéro 4), pages 474-482.
- Callan, V., Terry, D. et Schweitzer, R. (1994). *Ressources d'adaptation , stratégies d'adaptations et adaptation au changement organisationnel : effets directs ou tampons ?* Revue travail et stress , volume 2, pages 23-24.
- Carré P. (2004). *Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle?* Savoirs ,Hors-série.
- Casson, M. (1982). *Entrepreneur : an economic theory*. Martin Robertson.



- Chaumon, B. (2016). *Acceptation située des TIC dans et par l'activité : premiers étayages pour une clinique de l'usage* . Psychologie du travail et des organisations , volume 22(1), pages 4-21.
- Collins, J. (1982). *Style de discours , interaction en classe et traitement différencié*. Journal de recherche en alphabétisation .
- David, C. (2008). *La quête* . Revues les inrockuptibles, édition poussière .
- Davidsson, P. (1995). *Determinants of entrepreneurial intentions* . Paper presented at the RENT IX Workshop , volume 2, pages 30-50.
- Davidsson, P. (2006). *Entrepreneuriat naissant : études empiriques et développements* . Revue fondements et tendances en entrepreneurial, volume 2(1).
- Demirtas, H., Niyazi, Z. et Comert, M. (2011). *Croyances et attitude envers l'auto-efficacité des enseignants en formation initiale de l'égard de la profession* . Education et société .
- Deschamps , J. et Guimelli, C. (2002). *La composante émotionnelle des représentations sociales : émotions rapportées et tendances à l'action dans une étude comparative des représentations sociales de l'insécurité en France et en Suisse* . Nouvelle revue de psychologie sociale , volume 1, pages 59-65.
- Dong Nguetsop F. et Fozing, I. (2016). *Aspirations professionnelles des jeunes bacheliers au Cameroun : l'influence de la pratique de l'orientation scolaire revisitée* . Education et socialisation .
- Drapéri, D. (2011). *L'économie sociale et solidaire : une réponse à la crise ?* Capitalisme , territoire et démocratie .cain.info. Dunod.
- Drucker , P. (1985). *Entrepreneurship and innovation : pratiques and principales* .New York : Harper Business .
- Dyer, W. (1994). *Toward a theory of entrepreneurial career*. Entrepreneurship Theory and Practice, volume 19(2), pages 7-21.
- Ellis , A. et Knaus, W. (1977). *Overcoming procrastination*. Signet Books .
- Emin, S. (2003). *L'intention de créer une entreprise des chercheurs publics : le cas français* . Thèse de doctorat en sciences de gestion , Université Pierre Mendès France de Grenoble .
- Emin, S. (2004). *Facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics : Application des modèles d'intention* . Revue de l'entrepreneuriat, volume 3(1), pages 77-93.
- Etchèvègnon, G. (2000). *Entrepreneurial et automatisation des femmes : effets selon le type d'entrepreneur et l'ancrage territorial au Bénin, alternatives managériales économiques* . Revues imist.ma, volume 2, pages 23-30.
- Fayolle, A. (1997). *L'enseignement des entreprises dans les universités françaises : analyse de l'existant et proposition pour en faciliter le développement* . La documentation française
- Fayolle, A. (2004). *Introduction à l'entrepreneuriat*. Dunod.
- Fayolle, A. et Verstraete, T. (2005). *Paradigme et entrepreneuriat*. Revue de l'entrepreneuriat, volume 2, pages 23-30.
- Filion, L. (1997). *Tintin, Minville, l'entrepreneur et la potion magique* . Les grandes conférences , Presses HEC.

- Fishbein, M. (1967). *Une approche de la théorie du comportement aux relations entre les croyances sur un objet et l'attitude envers l'objet*. Edition lecture en théorie et mesure de l'attitude New York .
- Fishbein, M. et Ajzen, I. (1975). *Beliefs, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley .
- Fonkoua, P. et Youtha, R. (2008). *Le conseiller d'orientation , sa formation et sa pratique au niveau des enseignements secondaires. Communication présentée à la Table ronde sur les services d'orientation et le système LMD*. Yaoundé : AUF.
- Fortin. (2002). *Rôle du parcours scolaire dans l'acte entrepreneurial : cas du contexte tunisien* . Edition recherche et éducation .
- Fortin, M. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche* . Montréal : Méthodes quantitatives et qualitatives (2ème édition) .
- Fozing, I., Mboning, C. (2013). *L'enseignement supérieur à l'ère de la professionnalisation : quel niveau de connaissance du système LMD chez les conseillers d'orientation de l'université de Yaoundé 1 et 2?* Revue de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Education, volume (numéro 9), pp. 31-52.
- Freeman , R., Borjas, G. et Katz, L. (1997). *Dans quelle mesure l'immigration et le commerce affectent-ils les résultats sur le marché du travail ?*Revue Brookings Paper.
- Gartner , W. (1988). *Who is an entrepreneur ? Is the wrong question* . American Journal of Small Business , volume 12 (numéro 4), pages 11-32.
- Gartner, W. (1993). *Words lead to deeds : toward an organizational emergence vocabulary*.Journal of Business Venturing, volume 8 (numéro 3), pages 134-151.
- Gasse, Y. (2008). *Conditions et influences majeures dans l'intention et le choix entrepreneurial. Entre tradition et innovation , comment transformons-nous l'univers?* Presses de l'université de Québec .
- Ghiglione, R. et Matalon, B. (2004). *Les enquêtes sociologiques : théories et pratiques* . Armand Colin.
- Giger, J.-C. (2008). *Examen critique du caractère prédictif, causal et falsifiable de deux théories de la relation attitude-comportement : la théorie de l'action raisonnée et la théorie du comportement planifié* . L'année psychologique , volume 108 (numéro 1), pages 107-131.
- Gist, M. (1987). *Auto-efficacité : Implications pour le comportement organisationnel et la gestion des ressources humaines* .Academy of management review.
- Gollwitzer, P. et Heckhausen, H. (1987). *Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind*.Motivation and Emotion, volume 11 (numéro 2), pages 101-120.
- Gouvernement du Québec . (2006). *Invitation à la culture entrepreneuriale*. Guide d'élaboration de projet à l'intention du personnel enseignant, page 80.
- Grawitz. (1980). *Méthode de sciences sociales* .
- Guichard , J. (2005). *L'orientation tout au long de la vie II. L'orientation des adultes* . Dunod.
- Guichard , J. (2015). *Objectifs et finalités de l'accompagnement à l'orientation à l'ère anthropogène [Aims and ultimate purposes of career and life-design interventions in the Anthropocene era]* . Apprendre et s'orienter dans un monde de hasard .
- Guichard , J. et Huteau, M. (2005). *L'orientation scolaire et professionnelle* . Dunod.

- Guichard, J. et Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés*. Dunod.
- Hernandez, E. (2001). *L'entrepreneuriat. Approche théorique*. Harmattan.
- Hollenbeck, G. et Hall, D. (2004). *Self-confidence and leader performance*. Technical report, Boston University Executive Development Roundtable.
- Huteau, M. (1985). *Les conceptions cognitives de la personnalité*. Presses Universitaires de France.
- Institut Economique de Montréal. (2005). *Les obstacles à l'entrepreneuriat au Québec*. Montréal : Réglementation.
- Jeffry, T. (1989). *The entrepreneurial Mind; winnig strategies for starting, renewing and harvesting new and existing ventures*. Edition Brick house Pub Co.
- Julien, P. et Marchesnay, M. (1996). *L'entrepreneuriat*. Economica, Collection Gestion Poche
- Julien, P. et Schmitt, C. (2010). *Pour une vision renouvelée des pratiques de l'entrepreneuriat : de la vision libérale à la vision sociale de l'entrepreneuriat*. Evolutions des pratiques entrepreneuriales. Presses de l'Université du Québec, pages 15-34.
- Karseni, T. et Savoie-Zajc, L. (2011). *La recherche en éducation*. Etapes et approches (3ème édition). Editions du renouveau pédagogique.
- Keïta, F. (1998). *Rebelle*. Edition présence africaine.
- Knight, F. (1967b). *A wordt of explanation*. Ethics, volume 78 (numéro 1), pages 83-85.
- Koenig, M. et Schlaegel, C. (2012). *Déterminants de l'intention entrepreneuriale : un test méta-analytique et l'intégration de modèles concurrents*. Actes de la réunion annuelle de l'académie de gestion, researchGate.
- Kokou, A., Sovet, L. et Paboussoum, P. (2016). *Analyse des barrières perçues dans l'élaboration du projet professionnel auprès des étudiants et étudiantes au Togo*. L'orientation scolaire et professionnelle, volume 45 (numéro 4).
- Kolvereid, L. (1996). *Prediction of employment status choice intentions*. Entrepreneurship Theory and Praticce, volume 20 (numéro 3), pages 47-57.
- Krueger, N. (1993). *The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability*. Entrepreneurship Theory and Praticce, volume 18, (numéro 31), pages 5-21.
- Krueger, N. et Carsrud, A. (1993). *Entrepreneurial Intentions : Applying the theory of planned behavior*. Entrepreneurship and regional development, volume 5, pages 315-330.
- Krueger, N., Reilly, M. et Carsrud, A. (2000). *Competing models of entrepreneurial intentions*. Journal of Business Venturing, volume 15, pages 411-432.
- Kuhl, J. (1985a). *Volitional mediators of cognitive-behaviorconsistency : Self-regulatory processes and actions versus state orientation*. New York: Action control : from cognition to behavior (pages 101-128). Springer-Verlag.
- Kuhl, J. (1985b). *A theory of action and state orientation*. Berlin : Action control : from cognition to behavior (pages 9-46). Springer-Verlag.
- Kuhl, J. (1985c). *From cognition to behavior : Perspectives for future reseach on action control*. Berlin : Action control : from cognition to behavior (pages 267-275). Springer-Verlag.
- Kuhl, J. et Beckmann, J. (1985a). *Action control : from cognition to behavior*. Berlin : SpringerVerlag.

- Kuhl, J. et Beckmann, J. (1985b). *Historical perspectives in the study of action control*. Berlin : Action control : from cognition to behavior (pages 89-100). Springer-Verlag.
- Kwendja, M. (2008). *Attentes et besoins en information pour l'orientation universitaire*. . Enquête auprès des étudiants de l'université de Dschang ( Mémoire de DIPCO, ENS de Yaoundé ).
- Larousse. (s.d.). *Projet*. Le dictionnaire Larousse.
- Lazarée, P. (1988). *Entreprises et entrepreneurs du Burkina Faso vers une lecture anthropologique de l'entreprise africaine* . Cahiers d'Etudes Africaines .
- Lazarée, P. (1995). *Petite histoire d'un grand mariage entre le néo-libéralisme et le culturalisme*. Bulletin de l'A.P.A.D, volume 9, pages 3-13.
- LE ROBERT. (1978). *Milieu physique et humain*. Le dictionnaire le robert.
- LE ROBERT. (1988). *Variables*. Le dictionnaire le robert.
- LE ROBERT. (2007). *Maturité* . Le dictionnaire LE ROBERT.
- Lecomte , J. (2004). *Les applications du sentiment d'efficacité personnelle* . Edition les Savoirs
- L'Ecuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu*. Méthode GPS et concept de soi. Presses de l'Université du Québec.
- Lemoine ,C. (1997a). *Du bilan au projet* . Carrierologie, volume 6 (numéro 3-4), pages 48-58.
- Lemoine ,C. (1997b). *Le statut scientifique des méthodes verbales : de l'opinion déclarée à la prise de conscience*. Psychologie du Travail et des Organisations ,volume 3 (numéro 1-2), pages 9-19.
- Lemoine, C. et Nettersheim. (2008). *Représentations et attentes relatives à l'entrepreneuriat*. Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail? Presses de l'Université de Québec.
- Lent, R. (2008). *Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle: considérations théoriques et pratiques*. Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP). Volume 37 (Numéro 1) pages 54-90.
- Lent, R. (2013). *Social cognitive career theory*. New York: Career development and counseling. Putting theory and research to work (pages 115-146).
- Lent, R. et Brown, S. (2006). *On conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research : A Measurement Guide*. Journal of Career Assessment. Volume 14, pages 12-35.
- Lent, R., Brown, S. et Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance*. Journal of Vocational Behavior, volume 45, pages 79-122.
- Lent, R., Brown, S. et Hackett, G. (2000). *Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis*. Journal of Counseling Psychology. Volume 47, pages 36-49.
- Locke, E. et Latham, G. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Loisy, C et Carosin, E. (2017). *Concevoir et accompagner le développement du pouvoir d'agir des adolescents dans leur orientation*. L'orientation scolaire et professionnelle, volume 46 (numéro 1).
- Mackinnon, D., Lockwood, C., Hoffman, J., West, S. et Sheet, V. (2002). *A comparaison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects*. Psychological methods, volume 7.

- Maddux, J. et Massoudi, K. (2012). *L'accompagnement de la transition école-travail*. Québec: Les transitions à l'école (pages 179-177).
- Martinot, D. (2001). *Connaissance de soi et estime de soi: ingrédients pour la réussite scolaire*. Revue des sciences de l'éducation, volume 27 (3), pages 483-502.
- Mary, G. (2012). *La dynamique identitaire et capacitaire dans la construction du projet professionnel*. Thèse de doctorat en psychologie sociale et du travail. Université Paul Valéry-Mont Pellier.
- Mballa Mveng M. (2010). *Cadre institutionnel et insertion socioéconomique des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur: cas de l'IAI*. Mémoire de DIPCO, ENS de Yaoundé.
- McGree, J., Peterson, E., Mueller, S. et Sequeira, J. (2009). *Entrepreneurial auto-efficacité: affiner la mesure*. Théorie et pratique de l'entrepreneuriat, volume 33 (numéro 4), pages 65-88.
- Meyer, T., Delhomme, P. (2003). *La recherche en psychologie sociale: projets, méthodes et techniques*. Armand Colin.
- MINESUP. (2000). *Manuel du conseiller d'orientation*.
- MINESUP. (2010). *Guide de l'étude supérieure au Cameroun*. Les éditions de l'imprimerie nationale.
- Minyono Nkodo, M. (2008). *L'importance de l'orientation dans la réforme LMD, communication à la journée internationale de la francophonie*. Yaoundé: Table ronde à l'orientation dans la réforme LMD.
- Mottiez, M. (1998). *Les bases du management de projet: qu'est-ce qu'un projet?* Demos: learning is changing.
- Mouloungui, A. (2012). *Processus de transformation des intentions en action*. Thèse de doctorat, Université de Lille 3.
- Mvessomba, A. (2013). *Guide de méthodologie pour une initiation à la méthode Expérimentale en psychologie et à la diffusion de la recherche en sciences sociales*. Groupe Inter Presse.
- Myers, A. et Hansen, C. (2007). *Psychologie expérimentale*. Ouvrage psychologique, universitaire, 2ème Edition, 625 pages.
- Neuman, C. (2011). *Social research methods: Qualitative and quantitative approche*. Allyn et Bacon.
- Nguedong, J. (2020). *Processus de transformation des intentions entrepreneuriales en action: le rôle de la volition et de l'optimisme: L'impact de la motivation sur la création d'un projet professionnel à intention entrepreneuriale*. Thèse de doctorat, l'université de Yaoundé I.
- Njengoue Ngamaleu, R. (2012). *Ressources entrepreneuriales et sentiments d'auto-efficacité des diplômés camerounais occupés à une relation informelle à l'emploi*. Thèse de Doctorat/PHD en Psychologie Sociale Cognitive, Université de Yaoundé I.
- Njengoue Ngamaleu, R. (2014). *Evaluation comparée de l'intention entrepreneuriale des étudiants des capitales camerounaises*. Paris: Psychologie du travail et développement des pays du Sud, (pages 83-93). Le Harmattan.
- Noel, B. (1998). *Two Essays on Unemployment Insurance*. Thèse de doctorat/PHD, University of Kentucky.

- Ntamack, E. (2020). *Modalités d'accompagnement et réalisation du choix professionnel chez les étudiants de la flash de l'université de Yaoundé I*. Mémoire de Master, Université de Yaoundé I.
- Nyock Ilouga, S., Mouloungui, A. et Battistelli, A. (2020). *Development and Validation of the Entrepreneurial Opinions Scale among the Cameroonian Self Made man and women*. Psychology Mind, 10, pages 127-148.
- Nyock Ilouga, S., Mouloungui, A. et Shut, J. (2013). *Intention entrepreneuriale et choix de carrière: le rôle de la volonté*. Small Business Economics. 42. pages 712-728.
- Nyock Ilouga, S., Nyock, A. et Hikkerova, L. (2013). *Intention entrepreneuriale et projet professionnel*. Association de Recherches et Publications en Management, volume (30), pages 47 à 65.
- Nyock Ilouga, S., Nyock, A. et Hikkerova, L. (2013). *Influence des perceptions sociales sur l'intention entrepreneuriale*. Gestion, 31, pages 115-130.
- Oettingen, G., HÖnig, G. et Gollwitzer, P. (2000). *Effective self-regulation of goal attainment*. International Journal of Educational Research. 33, pages 705-732.
- Okéné, R. (2009). *Défis et perspectives de l'orientation-conseil au Cameroun*. Paris: Harmattan.
- Okéré, R. (2013). *L'orientation des jeunes en Afrique*. Paris: hARMATTAN.
- O'Leary, K. (1999). *Problèmes de développement et affectifs dans l'évaluation et le traitement de l'agressivité du partenaire*. Psychologie clinique: science et pratique. 6 (4), pages 400-414.
- Ouellet, J. Rehaume, C. Dussault et Gingras, A. (2004). *Lignes directrices d'aménagement forestier pour le caribou forestier au Québec*. La chronique forestière, 80 (5), pages 598-607.
- Padiglia, S. (2007). *Itinéraire de transition et solutions transitoires en Suisse*. La transition de l'école à la vie active. Volume 13.
- Paturel, R. (2007). *Grandeur et servitude de l'entrepreneurial*. Revue internationale de psychologie, cairn.info, vol 13.
- Pegnyemb. (2005). *Eléments de politique de l'orientation dans l'enseignement supérieur*.
- Pendergast, D., Garvis, S. et Keogh, J. (2011). *Pre-service student-teacher self-efficacy beliefs: an insight into the making of teachers*. Australian journal of teacher education, volume 36 (12).
- Pernet, S. (2016). *10 jeunes, 10 micro-entrepreneurs*. Activités génératrices de revenus en zone rurale au Togo.
- Philibert, C. et Wiel, G. (1998). *Accompagner l'adolescence. Du projet de l'élève au projet de vie*. Lyon: Chronique Sociale.
- Piaget, J. (1947). *Du rapport des sciences avec la philosophie*. JSTOR.
- Randrianarison, V. (2020). *Choix universitaire et professionnel des étudiants de l'université d'Antananarivo: une orientation lacunaire*. Université d'Antananarivo, Revue Didaktika, Janvier 2020, n°04.
- Riadh, H. (2017). *Exercice while et do...while en C*.
- Riverin, D. et Simard, Y. (1997). *Projet et étape de vie au travail*. Carrierologie, 6 (3/4), pages 34-47.
- Rongere, P. (1979). *Méthodes des sciences sociales*. 3ème Edition: mémentos Dalloz.

- Ryan, R. et Deci, E. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55 (1), pages 68-78.
- Safont-Mottay, Myriam, C. et Lescarret, O. (1997). *Estime de soi et stratégies de projets chez les lycées confrontés à une réorientation scolaire forcée*. *Spirale Rev Rech Educ*, volume 20, pages 27-40.
- Saks, M. (2000). *Interface trap profile near the band edges at the 4H-SiC/SiO<sub>2</sub> Interface*. *Applied physics letters*, 76 (16), pages 2250-2252.
- Salas E. et Camon-Bowers J. (2001). *Reflexion sur la cognition partagée*. *Journal of organizational*. Wiley online library.
- Savickas, M. (2009). *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*. *Journal of Vocational Behavior*, 75, pages 239-250.
- Schumpeter, J. (1935). *La théorie de l'évolution économique*. Les classiques des Sciences Sociales.
- Shane, S. et Venkataraman, S. (2000). La promesse de l'entrepreneuriat en tant que domaine de recherche. (A. o. Review, Éd.) 217-269.
- Shapiro, A. (1975). *The displaced, uncomfortable entrepreneur*. *Psychology Today*. 7 (11), pages 83-89.
- Shapiro, A. (2000). *Some social dimensions of entrepreneurship*. *The Encyclopedia of entrepreneurship*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Shapiro, A. et Sokol, L. (1982). *The social dimension of entrepreneurship*. *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Pages 72-90.
- Sharma, P. (1999). *Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship*. *Entrepreneurship theory and practice*. 23 (3), pages 1127.
- Sherer, M. Maddux, J. Mercadante, B. Prentice-Dunn, S. Jacobs, B. & Rogers, R. (1982). *L'échelle d'auto-efficacité: construction et validation*. (Vol. 51(2)). *Rapports psychologiques* 51(2).
- Souitaris, V. Zerbinati, S. & Al-Laham, A. (2007). *Do entrepreneurship les programmes augment-ils l'intention entrepreneuriale des étudiants en sciences et en génie? L'effet de l'apprentissage, de l'inspiration et des ressources* (Vol. 22 (4)). *Journal of Business Venturing*.
- Steg, L. e. (2013). *Models to explain environmental behavior*. Oxford: BPS Blackwell.
- Steg, L. et Nordlund, A. (2013). *Models to explain environmental behavior*. Oxford: *Environmental psychology. An introduction*. (p. 185-195). BPS Blackwell.
- Tchankam Kedge, J. & Tchanang, E. (2017). *Validation transculturelle des échelles de mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale. 10ème congrès de l'académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation*. Université de Yaoundé II - Cameroun.

- Tkachev, A. & Kolvereid, L. (1999). Self employment intentions among Russian students. (11), 269-280.
- Tkautonen, M. Gelderen, V. (2015). *Robustesse de la théorie du comportement planifié dans les prédictions des intentions et des actions entrepreneuriales. Théorie et pratique.* Journaux sage pub.com.
- Tournés, A. (2003). L'intention entrepreneuriale des étudiants: le cas français. (219), 57-65.
- Tsafack, G. (1998). *Ethique et déontologie de l'éducation.* Yaoundé: Presse universitaire d'Afrique.
- Tsafack, G. (2004). *Méthodologie générale de la recherche en éducation.* Yaoundé: CUSEAC.
- Tsala Tsala, J. P (2006). *La psychologie telle que: Perspective africaine.* Yaoundé: Presses de l'université Catholique d'Afrique Centrale.
- Tsala Tsala, J. P (2007). Secret de famille et clinique de la famille africaine; le divan familial. (19).
- Verstraete, T. (1997). Cartographique cognitive et accompagnement du créateur d'entreprise. *I(10)*, 43-72.
- Verstraete, T. (2000). *Proposition d'un cadre théorique pour la recherche en entrepreneuriat.* Les éditions de l'ADREG.
- Vonthron, A. (2014). *Sentiment d'efficacité personnelle et risques psychosociaux.* Dans *Zawieja, P. & Guarieri, F. (Eds). Dictionnaire des risques psychosociaux (pp. 682-686).* Paris: éditions du Seuil.
- Watson, (1970). *La révolution cognitive: réception et approbation de la théorie khunienne dans le champ de la psychologie Etats-Unienne.* (Vol. 14). *Revue d'anthropologie des connaissances.*
- Willems, K. Joye, Y. Brengman, M. & Wolf, K. (s.d.). *Les effets de la verdure des commerces de détails urbains sur l'expérience du consommateur: examen des données probantes dans une perspective réparatrice; foresterie urbaine et verdissement urbain.* Elsevier.
- Wilson, F. Kickul, J. & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education. *3(31)*.



## ANNEXES

### ANNEXE 1 : LE QUESTIONNAIRE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

.....  
UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

.....  
FACULTE DES SCIENCES DE  
L'EDUCATION

.....



REPUBLIC OF CAMEROON

.....  
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

.....  
FACULTY OF SCIENCE OF  
EDUCATION

.....

#### ENQUETE SUR L'ENTREPRENEURIAT

Cette enquête porte sur l'entrepreneuriat au Cameroun. Le présent questionnaire est anonyme. Nous vous assurons que la confidentialité totale de vos réponses sera préservée conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°91/023 du 16 décembre 1991 sur les enquêtes statistiques et les recensements au Cameroun. Notez que vous avez le droit d'accès aux résultats de la recherche.

**NB** : *il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses seul votre avis nous intéresse.*

#### SECTION 1 :

**Consigne** : indiquez votre niveau d'accord ou de désaccord pour chacune des affirmations suivantes :

1	2	3	4
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

Ces derniers temps, ...

<b>Q1</b>	J'ai une bonne connaissance des opportunités d'évolution entrepreneuriale existante	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q2</b>	J'ai du mal à identifier mes atouts, ainsi que les ressources dont je dispose pour réaliser mes choix professionnels	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q3</b>	J'arrive à identifier mes limites, ainsi que les contraintes qui entravent la réalisation de mes choix professionnels	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q4</b>	J'ai une idée précise des motivations que je considère comme prioritaires dans mes choix d'orientation	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q5</b>	Je suis capable d'élaborer un projet entrepreneurial s'appuyant sur mes atouts et ressources	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

<b>Q6</b>	J'ai du mal à élaborer un projet entrepreneurial cohérent avec mes limites et contraintes	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q7</b>	Je pense pouvoir élaborer un projet dont les activités puissent susciter en moi de l'intérêt	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q8</b>	Il m'est difficile d'élaborer un projet entrepreneurial satisfaisant les motivations que je considère comme prioritaires	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q9</b>	Je doute de ma capacité à mettre en œuvre des actions prévues au préalable sans trop en retarder l'exécution	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q10</b>	Je suis sûr d'arriver à gérer le stress ou les frustrations pour aller au bout de mon projet entrepreneurial	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q11</b>	J'ai confiance en mon aptitude à exposer oralement mon projet ou ma candidature à des recruteurs	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q12</b>	Je pourrais baisser les bras si des imprévus ou des difficultés retardaient la réalisation de mon projet	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

## SECTION 2

**Consigne :** indiquez votre niveau d'accord ou de désaccord pour chacune des affirmations suivantes :

1	2	3	4
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

Ces derniers temps, je peux.....

<b>Q1</b>	Trouver les équipements et les machines nécessaires à l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q2</b>	Effectuer les formalités administratives liées à la création entreprise	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q3</b>	Découvrir de nouveaux moyens pour améliorer les produits existants	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q4</b>	Gérer les flux de trésorerie générés par ta nouvelle entreprise	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q5</b>	Concevoir des produits qui peuvent résoudre des problèmes	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q6</b>	Concevoir le bilan prévisionnel et résultat prévisionnel de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q7</b>	Persévérer face aux difficultés engendrées par ton entreprise	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q8</b>	Trouver des personnes et des organismes compétents pour t'aider	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q9</b>	Estimer les fonds d'investissement nécessaires pour créer l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q10</b>	Inspirer, encourager et motiver les employés	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q11</b>	Introduire un concept de produit sur le marché au moment opportun	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q12</b>	Concevoir une campagne publicitaire efficace pour un nouveau produit	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q13</b>	Déterminer un prix concurrentiel pour un nouveau produit	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q14</b>	Identifier les besoins pour les nouveaux produits	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
<b>Q15</b>	Estimer la demande pour un nouveau produit ou service	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

<b>Q16</b>	Développer et maintenir les relations avec les investisseurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q17</b>	Articuler la vision et les valeurs de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q18</b>	Déterminer à quoi va ressembler l'entreprise dans le futur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q19</b>	Organiser, enregistrer et conserver les états financiers de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q20</b>	Inspirer d'autres gens à partager la vision et les valeurs de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q21</b>	Tolérer les changements inattendus dans les environnements	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q22</b>	Prendre les risques calculés pour l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q23</b>	Expliquer par écrit ou verbalement l'idée de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q24</b>	Convaincre les amis et les membres de ta famille à investir	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>Q25</b>	Identifier les individus ayant le capital nécessaire au financement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

### SECTION 3

#### Identification du répondant

**Veillez cocher la réponse qui correspond à votre situation.**

Sexe	<input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Masculin
Âge	____ans
Situation matrimoniale	<input type="checkbox"/> Célibataire <input type="checkbox"/> Marié <input type="checkbox"/> Union libre <input type="checkbox"/> Divorcé (e)
Votre niveau d'étude	<input type="checkbox"/> BAC+3 (Licence) <input type="checkbox"/> BAC+4 (Maîtrise) <input type="checkbox"/> BAC+5 (Master 2/DEA) <input type="checkbox"/> BAC+8 (Doctorat)
Religion d'appartenance	
Région d'origine	
Type de formation	<input type="checkbox"/> Académique <input type="checkbox"/> Professionnel
Votre filière	

**Merci pour votre précieuse collaboration !**

## ANNEXE 2 : AUTORISATION DE RECHERCHE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
\*\*\*\*\*  
Paix – Travail – Patrie  
\*\*\*\*\*  
UNIVERSITE DE YAOUNDE I  
\*\*\*\*\*  
FACULTE DES SCIENCES DE  
L'EDUCATION  
\*\*\*\*\*  
DEPARTEMENT D'EDUCATION  
SPECIALISEE



REPUBLIC OF CAMEROON  
\*\*\*\*\*  
Peace – Work – Fatherland  
\*\*\*\*\*  
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I  
\*\*\*\*\*  
THE FACULTY OF EDUCATION  
\*\*\*\*\*  
DEPARTMENT OF SPECIALIZED  
EDUCATION

Le Doyen

The Dean  
N° 634/21/UYI/VDSSE

### AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur BELA Cyrille Bienvenu**, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante **ENGOUNDANG NKADA Freshnelle Viany**, Matricule 19P3785, est inscrite en Master II à la Faculté des Sciences de l'Education, Département d'EDUCATION SPECIALISEE, Filière: INTERVENTION ORIENTATION EDUCATION EXTRASCOLAIRE, Option : ORIENTATION CONSEIL.

L'intéressée doit effectuer des travaux de recherche en vue de la préparation de son diplôme de Master. Elle travaille sous la direction du Pr. NYOCK ILOUGA Samuel (M.C). Son sujet est intitulé: « Auto-efficacité et projet professionnel chez les étudiants de la FSEG de l'Université de Yaoundé II ».

Je vous saurai gré de bien vouloir la recevoir pour la recherche et mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider dans son travail.

En foi de quoi, cette autorisation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 10 NOV 2021...



## TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE .....	i
REMERCIEMENTS .....	iii
SIGLES ET ACRONYMES .....	iv
LISTE DE TABLEAUX .....	vi
LISTE DES FIGURES.....	vii
LISTE DES ANNEXES.....	viii
RESUME .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCTION GENERALE .....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE.....	4
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE .....	5
1.1.    CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE .....	5
1.1.1.    Le cadre normatif de l'orientation des étudiants au Cameroun -----	5
1.1.2.    La réalité opérationnelle de l'orientation et l'élaboration d'un projet à intention entrepreneuriale de l'étudiant au Cameroun -----	7
1.2.    FORMULATION ET POSITION DU PROBLEME DE L'ETUDE .....	12
1.3.    QUESTION DE RECHERCHE .....	15
1.3.1.    Question principale de recherche -----	15
1.3.2.    Questions spécifiques de recherche (QS) -----	15
1.4.    HYPOTHESE DE L'ETUDE .....	15
1.4.1.    Hypothèse générale de l'étude -----	15
1.4.2.    Hypothèses spécifiques de l'étude -----	15
1.5.    OBJECTIFS DE L'ETUDE .....	16
1.5.1.    Objectif général de l'étude -----	16
1.5.2.    Objectifs spécifiques (OS)-----	16
1.6.    INTERET DE L'ETUDE.....	16
1.6.1.    Intérêt social -----	16
1.6.2.    Intérêt pédagogique-----	16
1.6.3.    Intérêt scientifique -----	17

1.7.	DELIMITATION EMPIRIQUE ET CONCEPTUELLE .....	17
1.7.1.	Délimitation empirique .....	18
1.7.2.	Délimitation conceptuelle .....	18
	CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE .....	19
2.1.	AUTO EFFICACITE .....	19
2.1.1.	Emergence de l'auto-efficacité .....	19
2.1.2.	Définitions et différentes traductions .....	20
2.1.3.	Sources de l'auto efficacité .....	21
2.1.4.	Caractéristiques et dimensions de l'auto efficacité .....	22
2.1.5.	Les effets de l'auto efficacité .....	23
2.1.6.	Les domaines d'application de la notion d'efficacité personnelle.....	24
2.1.6.1.	L'auto efficacité dans le domaine de l'éducation .....	24
2.1.6.2.	L'auto efficacité dans le domaine du travail .....	26
2.1.6.3.	L'auto efficacité dans le domaine de la sante .....	26
2.2.2.1.	Catégorie de projets.....	32
2.2.2.2.	Les étapes d'un projet .....	33
2.2.2.3.	Les caractéristiques d'un projet .....	34
2.2.3.	Entrepreneuriat.....	34
2.2.3.1.	Emergence et définitions.....	34
2.2.3.2.	Les conceptions entrepreneuriales .....	36
2.2.3.3.	Caractéristiques de l'entrepreneuriat.....	38
2.2.4.	Projet entrepreneurial .....	38
2.2.4.1.	Définitions et visée.....	38
2.2.4.2.	Constructions et étapes d'un projet entrepreneurial.....	39
2.2.4.3.	Caractéristiques d'un projet entrepreneurial .....	40
2.2.5.	Maturité du projet entrepreneurial .....	40
2.2.6.	Sentiment d'efficacité personnelle perçue et maturité du projet entrepreneurial---	41
	CHAPITRE 3 : THEORIEs EXPLICATIVEs DU SUJET.....	49
3.1.	LA THÉORIE SOCIALE COGNITIVE (TSC) .....	49
3.2.	L'AUTO EFFICACITÉ.....	50
3.3.	LES SOURCES DE L'AUTO EFFICACITÉ .....	52
3.4.	LA THÉORIE SOCIOCOGNITIVE DE L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (TSCOSP) .....	52

3.5. LA THEORIE DE L'ACTION RAISONNEE DE FISHBEIN (1980).....	56
3.6. LA THÉORIE DU COMPORTEMENT PLANIFIÉ D'AJZEN (1985, 1991, 2005).....	57
3.7. CONSTATS THÉORIQUES .....	59
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE .....	62
CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE.....	63
4.1. RAPPEL DE L'OBJECTIF DE LA RECHERCHE .....	63
4.2. DEVIS DE RECHERCHE .....	63
4.3. MÉTHODE D'ÉTUDE ET JUSTIFICATION .....	63
4.4. LES VARIABLES DE L'ÉTUDE .....	64
4.4.1. La variable indépendante (VI)-----	65
4.4.2. La variable dépendante(VD)-----	65
4.5. PLAN DE RECHERCHE.....	65
4.6. HYPOTHÈSE DE L'ÉTUDE.....	66
4.7. CHOIX ET JUSTIFICATION DE L'OUTIL DE COLLECTE DES DONNÉES.....	66
4.8. ELABORATION DU QUESTIONNAIRE.....	68
4.8.1. La note introductive-----	68
4.8.2. Les outils de mesure des variables-----	68
4.8.3. Les facteurs sociodémographiques-----	69
4.9. LE PRÉ-TEST .....	69
4.10. ETUDE DE FIABILITÉ.....	70
4.11. SITE DE L'ÉTUDE .....	71
4.11.1. Présentation de l'université de Yaoundé 2 – SOA -----	71
4.11.2. Présentation de la faculté de science d'économie et de gestion (FSEG)-----	71
4.12. PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES ET DIFFICULTÉS .....	72
4.12.1. Administration du questionnaire et collecte des données-----	72
4.12.2. Difficultés rencontrées sur le terrain-----	73
4.13. POPULATION ET L'ÉCHANTILLON DE L'ÉTUDE.....	73
4.13.1. Population de l'étude-----	73
4.13.2. Description de l'échantillon de l'étude-----	74
4.14. LE TRAITEMENT DES DONNÉES .....	78
4.15. LA DÉMARCHE STATISTIQUE.....	78

4.15.1. L'analyse descriptive .....	78
4.15.2. L'analyse inférentielle.....	78
<b>CHAPITRE 5 : PRESENTATION DES RESULTATS .....</b>	<b>80</b>
<b>5.1. LES RESULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES .....</b>	<b>80</b>
5.1.1. Auto efficacité perçu .....	80
5.1.1.1. La dimension Planification/ recherche.....	80
5.1.1.2. La dimension Opportunité.....	81
5.1.1.3. La dimension Vision/relation.....	82
5.1.1.4. La dimension Défis/financement .....	82
5.1.2. Le degré de maturité du Projet entrepreneurial .....	83
5.1.2.1. La dimension Clairvoyance .....	83
5.1.2.2. La dimension élaboration.....	84
5.1.2.3. La dimension volition .....	84
Tableau 11 : analyse descriptive de la dimension volition .....	84
<b>5.2. ANALYSES INFERENTIELLES.....</b>	<b>85</b>
5.2.1. Analyse corrélationnelle.....	85
5.2.2. Tests des hypothèses de recherche .....	87
5.2.2.1. Vérification de la première hypothèse HO1.....	87
5.2.2.2. Vérification de la seconde hypothèse HO2.....	88
5.2.2.3. Vérification de la troisième hypothèse HO3.....	89
5.2.2.4. Vérification de la quatrième hypothèse HO4.....	89
<b>CHAPITRE 6 : INTERPRETATION DES RESULTATS ET DISCUSSION .....</b>	<b>91</b>
<b>6.1. INTERPRETATION DES RESULTATS .....</b>	<b>91</b>
5.1.1. Interprétation des résultats descriptifs .....	91
<b>6.2. DISCUSSION DES RESULTATS .....</b>	<b>93</b>
6.2.1. Discussion des résultats de la première hypothèse opérationnelle .....	93
6.2.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse opérationnelle .....	93
6.2.3. Discussion des résultats de la troisième hypothèse opérationnelle.....	94
6.2.4. Discussion des résultats de la quatrième hypothèse opérationnelle .....	95
6.3. Implications de l'étude .....	95
6.4. Recommandations .....	96
6.5. Les limites de l'étude.....	96
<b>CONCLUSION GENERALE.....</b>	<b>98</b>



REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUES .....	100
ANNEXES .....	110
TABLE DES MATIERES .....	114