**Les objectifs du module :**

* Faire connaitre le domaine de l’entrepreneuriat aux étudiants,
* Faire apprendre les concepts clé de l’entrepreneuriat, L’entrepreneur, l’opportunité, l’intention entrepreneuriale, …
* Connaitre les chercheurs en entrepreneuriat et donner un aperçu sur leurs travaux,
* Inciter et encourager nos étudiants à réfléchir à des projets innovants pour leurs avenir professionnel,
* Débattre l’actualité du domaine de l’entrepreneuriat dans le monde et en Algérie particulièrement,
* Introduire la culture entrepreneuriale chez nos étudiants,
* Identifier les idées innovantes chez les étudiants (S’il existe)
* Faire connaitre les moyens que l’état à mis en place pour encourager l’entrepreneuriat chez les jeunes, et encourager les étudiants à assister et participer aux différant évènement en rapport avec l’entrepreneuriat,
* Identifier les compétences nécessaires pour chaque étape de création d’entreprise innovante,
* Parler entrepreneur pour devenir entrepreneur innovant, capable de réussir son projet.

**Entrepreneuriat**

Le domaine de recherche en entrepreneuriat a connu un développement fulgurant durant les deux dernières décennies Kuratko (2005) qualifie cette croissance de « la plus éminente force économique que le monde ait connu durant ces dernières années ». Cette évolution s’est accompagnée par une croissance de l’intérêt accordé à l’individu entrepreneur et à la recherche de facteurs pouvant expliquer pourquoi certains individus réussissent à devenir des entrepreneurs tandis que d’autres n’y arrivent pas. Les recherches ont pendant longtemps supposé que les caractéristiques personnelles de l’individu étaient à l’origine de ces différences. Après plusieurs recherches infructueuses, ils se sont tournés vers l’analyse des actions et des comportements de l’entrepreneur pour tenter d’identifier les actions qui permettent de réussir dans le processus entrepreneurial. L’approche comportementaliste ou béhavioriste a ainsi vu le jour notamment avec les écrits de Gartner (1988) qui plaide pour une vision processuelle du phénomène entrepreneurial. L’une des principales avancées apportées par la vision béhavioriste consiste en la perception de l’entrepreneuriat comme étant de nature évolutive permettant ainsi de rejeter la stabilité du comportement de l’entrepreneur dans le temps. Cette perspective a permis d’envisager une représentation de l’entrepreneuriat comme étant un processus d’apprentissage dynamique où les individus acquièrent continuellement des compétences et des connaissances nécessaires pour réussir dans le processus entrepreneurial (Cope, 2005). Cette perspective suggère que les comportements sont construits durant le temps et que les connaissances sont cumulatives, en ce sens que « ce qui est appris à une période se construit sur ce qui a été appris à une période précédente » (Minniti et Bygrave, 2001).

Par ailleurs, Shane et Venkataraman précisent que la création d’activités est le résultat d’un processus de découverte, d’exploration et d’exploitation d’une opportunité. Ils proposent de ce fait de se focaliser sur le processus plutôt que sur le résultat. Ils proposent également d’inscrire le concept d’opportunités au cœur de toute approche entrepreneuriale.

L’entrepreneuriat peut renvoyer à un état d’esprit ou à une dynamique d’action. L’esprit entrepreneurial recouvre les qualités que l’on attribue communément à l’entrepreneur : La prise de risque, L’esprit d’initiative, L’audace, La pugnacité…etc. L’entrepreneur se distingue d’abord par sa capacité à reconnaitre des opportunités de développement là ou d’autres ne verront qu’absence de marché et de complications. La dynamique de l’action de l’entrepreneur réside quant à elle dans sa capacité à faire advenir quelque chose de nouveau. Brush et al. (2003) affirment que la notion de création est la caractéristique fondamentale de l’entrepreneuriat et des recherches qui lui sont consacrées. Selon l’école de pensée (courant ou paradigme) dans laquelle les auteurs s’inscrivent, la notion de création s’est articulée en termes de création de valeur, de création d’une nouvelle entreprise, d’une nouvelle organisation, d’un nouveau marché ou d’un nouveau produit ou service. Shane et Venkataraman affirment que ces formes de création concernent toutes le domaine de l’entrepreneuriat. Ils proposent de ce fait une vision plus « globale » de l’entrepreneuriat en inscrivant la création d’activités au cœur de ce domaine de recherche, En effet, Shane et Venkataraman affirment que le domaine de recherche en entrepreneuriat « ne requiert pas, mais peut inclure, la création de nouvelles organisations » (Shane et Venkataraman, 2000, P.219).

**L’entrepreneuriat :** l’entrepreneuriat est défini comme étant le processus d’identification, d’exploration et d’exploitation d’une opportunité en vue de la création d’une activité.

Minniti et Bygrave (2001) précisent que « l’entrepreneuriat est un processus d’apprentissage et qu’une théorie de l’entrepreneuriat requiert une théorie de l’apprentissage ». Plus particulièrement, la recherche consacrée à l’apprentissage entrepreneurial avant la création d’une activité reste encore à ses premiers stades de développement.

Gartner (1990, 1993) et de ceux de Bygrave et Hofer qui préconisent de « se focaliser sur l’analyse des fonctions, activités et actions associées à la perception d’une opportunité et à la poursuite de celle-ci en vue de la création d’une organisation »

* **L’entrepreneur :** Est défini comme étant l’individu (ou le groupe d’individus) qui engage une quelconque action en vue de la création ou l’établissement d’une entreprise ou d’une organisation (Gartner, 1990 ; Reynolds, 1997).
* **Les exigences entrepreneuriales :** Il est important de souligner que le type ou/et le niveau des compétences requises pourrait être différent selon le type d’entreprises ou d’organisation que l’entrepreneur cherchera à créer. Ce niveau de compétence sera, en effet, fonction du degré de complexité que suppose le projet en termes de spécificités du secteur auquel celui-ci appartient. Ainsi, la création d’une entreprise dans un secteur hautement technologique, connaissant des changements et des innovations rapides exigera un niveau élevé et spécifique de compétences entrepreneuriales de la part de l’entrepreneur.
* **L’opportunité :** L’opportunité est définie comme étant « la situation dans laquelle de nouveaux produits, services, matériaux ou l’organisation de méthodes peuvent être introduits et vendus à un prix plus élevé que leur coût de production » (Shane et Venkataraman, 2000)
* **Différance entre L’entrepreneur et le manager**

La figure de l’entrepreneur se distingue du celle du manager sur plusieurs points :

* Le premier écart porte sur la nature de l’investissement initial : L’entrepreneur investie son propre argent, alors que le manager agit dans le cadre du budget de l’entreprise, et doit maximiser les ressources que celle-ci lui confie ;
* L’entrepreneur choisit librement ces collaborateurs, c’est rarement le cas pour un manager ;
* En devenant son propre employeur l’entrepreneur, se donne les moyens de définir nue vision novatrice, d’identifier les évolutions de son secteur et de mettre en œuvre les stratégies audacieuses sue les moyens et long terme ; le manager a quant à lui pour tâche de mettre en œuvre des orientations de politique général qu’il n’aura généralement contribué à définir qu’a la marge.

**\*-Les compétences entrepreneuriales :**

 La notion de compétences a récemment été adoptée dans le champ de l’entrepreneuriat pour faire référence à la combinaison de connaissances (savoirs), d’attitudes (savoir-faire) et habilités (savoir-être) nécessaires pour être effectif (performant) durant le processus entrepreneurial2. Ce lien entre compétences et performance, comme le soulignent Laviolette et Loue (2006), a tardivement été étudié par les chercheurs en entrepreneuriat tandis que le lien de causalité (entre compétences et performance) a été reconnu depuis longtemps par les chercheurs en management (Katz, 1965 ; Mintzberg, 1980). L’un des obstacles au développement de la recherche consacrée aux compétences entrepreneuriales trouve ses origines dans l’approche individualiste qui a dominé la recherche en entrepreneuriat pendant les années 80. Cette approche s’est basée sur la présomption selon laquelle certains individus auraient des traits de personnalité et des caractéristiques uniques qui les prédisposeraient à une activité entrepreneuriale (Greenberger et Sexton, 1988). Ce mouvement s’est désintéressé des actions de l’entrepreneur et s’est limité à identifier ses traits, attributs et caractéristiques stables. Les résultats de cette recherche psychologique a fini par représenter l’entrepreneur comme étant « une personne pleine de contradictions et tellement remplie de traits qu’elle pourrait être n’importe qui » (Gartner, 1988). Ces conclusions ont ainsi révélé l’incapacité de l’approche par les traits à expliquer la performance des entrepreneurs. Les chercheurs se sont ainsi tournés vers l’analyse des actions de l’entrepreneur en s’intéressant plus particulièrement aux activités qu’il met en place durant le processus entrepreneurial (Carter et al., 1996; Alsos et Kolvereid, 1998). Ces auteurs supposent implicitement que la mise en place ces activités, dites activités de gestation (la rédaction d’un business plan, la réalisation de prévisions financières, la recherche de financement, etc.) implique la réussite dans le processus entrepreneurial (Souitaris et al, 2007). Nombreuses études se sont ainsi engagées dans l’analyse du nombre et du type d’activités de gestation mises en place par les entrepreneurs. Ces recherches se sont intéressées de Cette définition a été adoptée par analogie à la définition de compétence proposée par Friedlander (1996) qui stipule que **« la compétence est la combinaison d’habilités, de connaissances et d’attitudes requises pour exercer un rôle efficacement »**. ainsi aux activités elles-mêmes et se sont éloignées de la compréhension du rôle de l’individu (l’entrepreneur) dans leur mise en place (L. Shook, L. Priem & E. Mc Gee, 2003, P.390). Une alternative à cette requête a proposé, dès les années 90, de tenir compte de l’interaction de l’entrepreneur avec la situation entrepreneuriale qui l’anime afin d’appréhender ses comportements et ses réactions. L’une des orientations qui s’inscrivent dans cette perspective concerne les recherches qui se sont inspirées de la psychologie cognitive pour tenter de comprendre comment les entrepreneurs pensent et pourquoi ils agissent comme ils le font (Mitchell et al, 2002). Ces recherches ont permis d’identifier les connaissances, attitudes et habilités nécessaires durant le processus entrepreneurial. Il est important de souligner que les compétences entrepreneuriales identifiées dans cette approche cognitive sont principalement des compétences spécifiques au rôle de l’entrepreneur, par contradiction aux compétences générales qui peuvent être partagées par d’autres rôles notamment celui de manager. Ces compétences sont également Contextualisées, dans le sens qu’elles sont déterminées par le rôle que l’entrepreneur doit assumer ou les problèmes qu’il doit résoudre. Ainsi, le rôle de l’entrepreneur et les compétences entrepreneuriales peuvent être différentes d’une situation à l’autre et d’une phase à l’autre durant le processus entrepreneurial.

* **Les compétences entrepreneuriales dans les différentes phases du processus :**

 Shook, Priem et McGee (2003), en s’intéressant plus particulièrement au processus de création des organisations, proposent de tenir compte de la diversité des compétences entrepreneuriales nécessaires dans chacune des étapes du processus entrepreneurial. Ils présentent les principales compétences entrepreneuriales identifiées précédemment par d’autres auteurs en les mettant en relation avec les étapes du processus entrepreneurial pendant lesquelles elles se manifestent. Shook et al. (2003) s’inspirent des travaux de Learned (1992) et de Shane et Venkatraman (2000) pour représenter le processus de création d’une organisation en quatre étapes : (1) l’étape de l’intention, (2) de l’identification, (3) de l’exploration et (4) de l’exploitation de l’opportunité. 1) Pendant l’étape de « l’intention » où l’entrepreneur n’a pas encore identifié une opportunité mais où il a déjà l’intention de créer une organisation, la principale compétence que les chercheurs ont identifié chez l’individu est sa volonté et son enthousiasme à prendre des actions en vue de la création d’une activité (Kirzner, 1997). Bird (1988) définit cette intention entrepreneuriale comme étant « l’état d’esprit qui dirige l’attention de l’individu et 6 qui le mène à l’action » (p. 442). Cette compétence relève ainsi du registre des habilités affectives qui conditionnent l’engagement d’un individu dans le processus d’acquisition de connaissances et de compétences (Paquette, 2005). Plusieurs auteurs intéressés à cette première étape du processus entrepreneurial (Ajzen, 1991 ; Bird, 1988 ; Shapero, 1982 ; Kreueger, 1993) ont analysé les variables personnelles et les facteurs cognitifs de l’entrepreneur pouvant influencer son intention de créer une organisation. Ces auteurs ont identifié trois variables : la perception de l’individu quant à la faisabilité, la perception quant à la désirabilité de la création d’une organisation et la perception du support social qui pourrait lui être accordé. 2) Pendant l’étape d’identification de l’opportunité qui succède à l’intention de créer une organisation, les économistes autrichiens présument que le rôle de l’individu consiste en sa capacité à reconnaitre des opportunités, ce qui suppose la capacité à les percevoir lorsque d’autres voient le chao, des contradictions et la confusion (Timmons, 1989).

\*-La reconnaissance des opportunités présuppose deux conditions : d’une part

 1) la possession d’un comportement orienté vers la recherche d’informations et d’autre part

2) la 0possession d’un esprit alerte permettant la perception de l’opportunité. Si on se base sur la contribution des auteurs consacrés à l’apprentissage (Romiszowski, 1981 ; Paquette, 2005), on pourrait faire référence aux compétences nécessaires à l’identification de l’opportunité comme étant des habilités générales, dites habilités de réception ou de perception qui correspondent à la première phase du cycle de traitement de l’information. Par ailleurs, selon Minniti et Bygrave, « cet état alerte conduit à son tour à des résultats insoupçonnés qui consistent en la découverte de nouvelles façons de faire les choses » (p. 3). Ce résultat représente ainsi une nouvelle habilité correspondant à des phases supérieures du processus intellectuel de traitement de l’information. Il s’agit des habilités de production et de création qui supposent l’existence chez l’individu d’un esprit d’analyse, de réparation et de synthèse. Concernant les habilités de réception (ou de perception), celles-ci consistent en deux tâches : d’abord (1) prêter attention aux faits pour percevoir les stimuli internes ou externes qui se manifestent à l’individu puis (2) intégrer ces stimuli en retrouvant en mémoire des connaissances associées à l’information recueillie. Ces auteurs présument ainsi que les informations existent dans l’environnement et qu’elles sont même « rapportées » à l’individu. Cependant, les auteurs consacrés à l’entrepreneuriat identifient l’accès à l’information comme étant le premier facteur influençant l’identification de l’opportunité (Baron, 2006). S. Shane (2000) parle « d’asymétrie d’information » pour faire référence aux différences que les individus présentent par rapport à l’accès à l’information. Différences qui conditionnent leur capacité à reconnaitre des opportunités. En termes de sources d’information utilisées par les entrepreneurs, plusieurs auteurs constatent que ceux-ci préfèrent utiliser des sources informelles (Brush, 1992 ; Mohan-Neill, 1995 ; Johnson and Kuehn, 1987) en privilégiant par exemple le contact personne à personne (Specht, 1987). Busenitz (1996) constate également que les entrepreneurs recherchent l’information d’une manière aléatoire et non dirigée et dans l’environnement à des moments et dans des lieux non conventionnels » (P9). Ceci suppose que les informations que les entrepreneurs utilisent proviennent le plus souvent de leurs contacts personnels et de leur réseau de connaissances. Ainsi, on peut supposer que les individus les « mieux connectés » et possédant un réseau social le plus riche et le plus dense sont ceux qui auront le plus accès à l’information.

 Par ailleurs, la deuxième tâche relative aux habilités de réception suppose que l’individu qui parviendra à intégrer les stimuli associés à l’information recueillie est celui qui détient des connaissances qui y sont associées. Cette affirmation a effectivement été démontrée par plusieurs auteurs consacrés à l’apprentissage entrepreneurial. Ces auteurs suggèrent que le niveau de connaissances détenues par l’entrepreneur conditionne sa capacité à acquérir de nouvelles connaissances reliées (Ravasi et Turati, 2005). Cette capacité est décrite par Cohen et Levinthal (1990) par la capacité absorbante qui suppose que plus un individu détient des connaissances dans un domaine, plus il a la capacité d’en acquérir d’autres (et donc d’apprendre) plus facilement.

3) Lorsque l’opportunité est identifiée, la prochaine étape pour l’entrepreneur **est de l’évaluer afin de pouvoir choisir et décider s’il va l’exploiter.** Le rôle de l’entrepreneur se résume ainsi d’une part à sa capacité à **établir un jugement par rapport à la valeur de l’opportunité et à faire le choix de l’exploiter**, ce qui suppose une certaine capacité à prendre des décisions relatives à l’exploitation de l’opportunité. Les compétences identifiées à cette étape du processus sont ainsi des **compétences de prise de décision** qui font appel à des habilités de choix et d’engagement. Une étude menée par Tat Keh et al. (2002) a permis d’identifier des facteurs cognitifs influençant la décision d’exploiter l’opportunité. Il s’agit de **“l’illusion de contrôle”** et “**la croyance en la loi des petits nombres**”.

\*-L’illusion de contrôle est définie comme étant les situations dans lesquelles l’individu surestime la capacité de ses compétences à accroitre la performance alors que c’est le facteur chance qui prédomine dans ces situations comme étant le facteur décidant.

\*- La croyance en la loi des petits nombres se réfère aux individus qui utilisent un nombre limité d’informations pour aboutir à des conclusions fermes. Ces individus ont des représentations heuristiques qui les mènent à croire que de petits échantillons peuvent être représentatifs de la population. Plus particulièrement, Tat Keh et al. (2002) constatent que ces deux facteurs cognitifs influencent la perception du risque qui affecte par conséquent l’évaluation de l’opportunité.

 4) Lorsque l’entrepreneur aura décidé d’exploiter l’opportunité, il devra faire face à des contraintes liées à un haut degré d’incertitude et à une grande ambiguïté. En effet, durant la phase d’exploration de l’opportunité, l’entrepreneur devra chercher des solutions à des problèmes non encore parfaitement définis, trouver des applications à des idées non totalement développées et explorer des débouchés commerciaux à des concepts encore très flous. Pendant cette période, l’entrepreneur dispose généralement de très peu de ressources en termes de temps, d’attention et de financement (Ravasi et Turati, 2001).

 Dans ce contexte, l’entrepreneur devra avoir **la capacité de faire face aux contraintes de la nouveauté** afin de réduire l’incertitude et l’ambigüité qui entourent son projet de création d’entreprise. Ses actions seront tournées principalement vers la recherche et la reconfiguration des ressources cruciales pour l’émergence de son organisation (Newbert, 2005).

En effet, l’acquisition de ressources aussi bien tangibles (information, capital humain) qu’intangibles (capital social, physique, financier et organisationnel) est la principale préoccupation des entrepreneurs naissants durant cette phase du processus (Ucbasaran et al, 2001). Une première analyse des compétences identifiées à partir de la contribution de Shook et al. (2003) permet de rendre compte d’une variété d’habilités, d’attitude et de connaissances nécessaires pour être performant durant le processus entrepreneurial. Chacune de ces compétences est influencée par un ensemble de prédispositions, de caractéristiques personnelles et de facteurs cognitifs de l’entrepreneur.

**\*- L’apprentissage entrepreneurial :** un processus cumulatif L’apprentissage entrepreneurial est décrit comme étant « un processus continu et cumulatif » en ce sens que « ce qui est appris à une période vient s’ajouter à ce qui a été appris à une période précédente » (Minniti et Bygrave, 2001, p.7). Ceci suppose que chaque individu entre dans le processus entrepreneurial avec un « stock de connaissances » subjectif qui est conditionné par ses connaissances préalables. Pour faire référence à ce stock de connaissances entrepreneuriales, Harvey et Evens (1995) proposent le concept de « degré de préparation entrepreneuriale » qui fait allusion aux habilités et capacités apportées par l’entrepreneur au processus entrepreneurial et qui conditionne la façon avec laquelle il perçoit et expérimente 14 l’apprentissage durant le processus entrepreneurial (Cope, 2005). Les connaissances acquises à partir d’expériences préalables ont de ce fait une capacité d’auto-renforcement qui permet au processus d’apprentissage de se régénérer au fur et à mesure de l’acquisition de nouvelles connaissances. Politis (2005) considère que le type d’expérience préalable conditionne en effet le type de compétences entrepreneuriales développées et influence ainsi le niveau de préparation entrepreneuriale des individus. Politis (2005) identifie trois types d’expériences professionnelles pouvant être transformées en connaissances utiles pour l’identification et l’exploitation de l’opportunité : les expériences entrepreneuriales préalables, les expériences managériales et les expériences dans le secteur d’activité concerné. Selon Politis (2005), l’expérience entrepreneuriale est reconnue pour permettre l’acquisition de connaissances tacites et pour faciliter la prise de décision dans un contexte d’incertitude et de pression tandis que l’expérience managériale permet de faciliter l’accès à l’information prioritaire pouvant servir pour reconnaitre l’opportunité. L’expérience managériale permet également d’acquérir les capacités entrepreneuriales permettant de faire face aux contraintes relatives à la nouveauté telles que la capacité de négociation, la capacité de prise de décision, de l’organisation, de la communication, etc. Enfin, l’expérience dans le secteur permet de réduire les incertitudes reliées au projet, au marché et à la technologie. Ainsi, le type d’expérience que l’entrepreneur aura vécu avant de s’engager dans le processus entrepreneurial influencera le type de compétences et d’habilités qui composent son stock de connaissances. Politis considère également que le mode de transformation des expériences préalables et donc l’histoire d’apprentissage de l’individu influence également le type de connaissances et de compétences accumulées. Il rejoint en cela la proposition de Minniti et Bygrave qui suppose que « les investissements préalables de l’entrepreneur et son répertoire de routines contraignent inévitablement son futur » (Minniti et Bygrave, 2001, p.7). Ainsi, deux individus ayant le même nombre d’années d’expérience entrepreneuriale, d’expérience managériale ou d’expérience dans un domaine particulier peuvent avoir développé des compétences entrepreneuriales différentes en fonction du style de transformation de l’expérience qu’ils auront privilégié. Politis identifie deux modes alternatifs pouvant être utilisés par l’entrepreneur pour transformer ses expériences préalables. Ces modes de transformation correspondent à des stratégies de prise de décision par rapport au type d’actions à 15 entreprendre. L’entrepreneur choisira soit une stratégie d’exploitation consistant à privilégier des actions similaires à celles qu’il a réalisées auparavant, soit une stratégie d’exploration consistant à choisir de nouvelles actions différentes de celles qu’il a déjà entreprises précédemment. Dans le premier cas, l’entrepreneur cherchera à exploiter ses connaissances existantes plutôt que d’en acquérir de nouvelles. Ce mode de transformation suppose ainsi des situations de routine et de recherche de perfectionnement et implique que l’entrepreneur apprenne par implémentation de connaissances et par exploitation d’anciennes certitudes. A l’inverse, la stratégie d’exploration suppose que l’entrepreneur apprenne par l’exploration de nouvelles situations, ce qui implique des variations, des expérimentations, la découverte et l’innovation. Selon Politis (2005), les entrepreneurs ayant privilégié comme mode de transformation de leurs expériences préalables la stratégie d’exploration sont ceux qui ont développé les capacités cognitives qui leur permettent de combiner des concepts et des informations existantes au travers de nouvelles idées. Ces capacités leur permettent ainsi d’être plus alertes à l’identification de nouvelles opportunités. Par ailleurs, les entrepreneurs qui ont privilégié la stratégie d’exploitation sont ceux qui sont les mieux préparés à faire face aux difficultés liées à l’incertitude et à la nouveauté, ce qui leur facilite l’exploitation de l’opportunité identifiée.

**\*- Conclusion**

Les compétences entrepreneuriales qui ont été identifiées sont celles qui sont spécifiques au rôle de l’entrepreneur, par contradiction aux compétences générales qui peuvent être partagées par d’autres rôles notamment celui de manager. Ces compétences ont été Contextualisées, dans le sens qu’elles ont été attribuées à chaque étape du processus entrepreneurial afin de tenir compte du contexte et de la situation pendant laquelle elles se manifestent. L’analyse de ces compétences a permis de rendre compte de l’impact de facteurs individuels (tels que la perception de la faisabilité, de la désirabilité, du support social et du risque) sur certaines habilités qui sont associées à ces compétences entrepreneuriales. D’autres facteurs liés à la situation de l’individu (niveau et type du réseau social) et à son niveau de connaissances préalables influencent également le niveau de ses compétences.