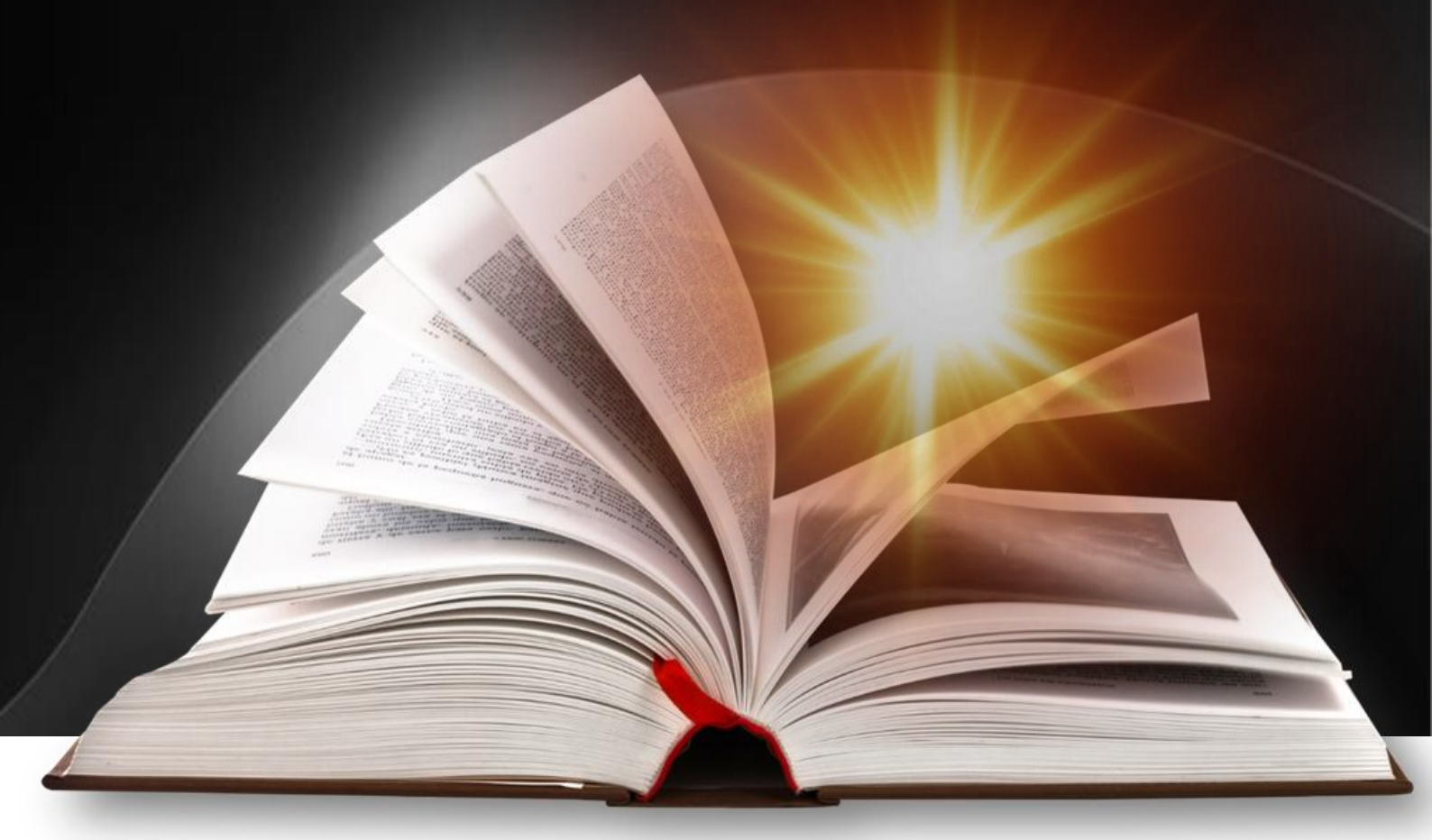
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 3, n°1, Janvier- Avril 2024

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Impact de la culture entrepreneuriale sur le niveau d'employabilité chez les jeunes diplômés au Cameroun

[Impact of Entrepreneurial Culture on the Employability Level of Young Graduates in Cameroon]

Martial Thierry MBIAKOP
Université de Yaoundé I/Cameroun
Email : martial.mbiakop@univ-yaounde1.cm

ISSN

: 2790-6248

: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA

Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)
ISSN : 2790-6248
e-ISSN : 2790-6256
Volume 3, n°1, Janvier– Avril 2024
© Editions Lumumba - APANAEFJ
Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du Label Panafricain Afrindala Group de l'Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse (APANAEFJ), branche « Afriscience », est une maison d'édition enregistrée en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont enregistrées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Ceci permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris les institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONGs et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, OpenEdition Books, la plateforme Afriscience, etc.

© Editions Lumumba, avril 2024

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

- Pan African Youth Journal -

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre
Prix du numéro : 30 USD
Abonnement annuel : 100 USD
Version numérique disponible sur : www.afriscience.org
Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :
@editionslumumba | @afriscience

Imprimé en République Démocratique du Congo

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

Nous sommes honorés de vous convier à explorer les profondeurs de la pensée et de l'innovation africaines à travers ce numéro inaugural de l'année 2024 pour la Revue Panafricaine de la Jeunesse. À l'intérieur de ces pages, vous découvrirez une diversité d'idées et de perspectives provenant des esprits les plus brillants du continent africain et au-delà.

Notre objectif essentiel demeure clair et pressant : éclairer la scène intellectuelle pour les décideurs politiques, les chercheurs, les acteurs sociaux et tous ceux assoiffés de connaissance, en offrant des fondations scientifiques robustes et fiables.

La Revue Panafricaine de la Jeunesse est devenue une voix internationale, un lieu où convergent des études enracinées dans la réalité africaine. Autrefois confrontées à des barrières éditoriales, ces études rayonnent désormais, reflétant la diversité des voix et des expériences qui enrichissent notre continent.

L'essor remarquable de la science africaine est un héritage collectif à préserver, une source d'énergie à nourrir avec passion. Les membres dévoués de notre comité scientifique, accompagnés d'experts issus de divers horizons, ont relevé avec enthousiasme le défi d'enrichir la pensée africaine. La variété des connaissances et des idées, s'étendant au-delà des frontières de l'Afrique, fait de la RPJ une plateforme panafricaine en perpétuelle évolution, porteuse d'une promesse renouvelée à chaque parution.

En tant que bastion de la recherche africaine, la RPJ s'engage fermement à maintenir des normes de qualité rigoureuses, avec un processus de sélection sérieux garantissant un taux d'acceptation de 50%. L'accueil enthousiaste que nous recevons d'un public vaste et diversifié, tant africain qu'international, témoigne de notre engagement à promouvoir une science africaine solide et irréprochable.

Ce numéro exceptionnel présente les contributions de chercheurs éminents explorant une multitude de domaines cruciaux pour notre époque. Chacun de ces articles, soigneusement façonné, offre une plongée captivante dans des thématiques essentielles pour notre temps.

Notre équipe éditoriale, en collaboration avec notre comité scientifique et nos évaluateurs externes, travaille sans relâche avec les auteurs pour garantir la qualité et la pertinence de chaque contribution. Cette synergie collaborative est cruciale pour propulser la science africaine au pinacle international, assurant que les sociétés africaines récoltent pleinement les fruits de la recherche novatrice.

Nous vous invitons à vous plonger avec passion dans ce numéro captivant, à dévoiler les trésors de la science africaine et à rejoindre notre communauté de lecteurs. En participant à cette aventure intellectuelle, vous contribuez à renforcer l'influence de la science africaine à l'échelle mondiale, ouvrant ainsi la voie à des sociétés africaines éclairées par les lumières de la recherche de qualité. Embarquez avec nous dans ce voyage fascinant à travers les découvertes, les innovations, et les idées qui sculptent le futur dynamique de l'Afrique et du monde.

Dr Basile Mulwani Makelele
Professeur des Universités

Equipe de la revue

Comité de rédaction :

- Directeur de Publication : M. le Pr. Basile Mulwani Makelele, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. Philippe Kasongo Maloba Tshikala, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. Valery Ngoy Ndala, RD. Congo
- Secrétaire éditorial : William Agbaka, Bénin
- Coordinateur du processus d'adhésion : Marie Mbatshiona Mundi, RD Congo
- Gestionnaire administratif : Banon Zinsou Côme, Bénin
- Gestionnaire financière : Clarisse Mwelwa Bilepo
- Coordinateur des partenariats : Fidèle Bukasa Kabwe, RD Congo
- Gestionnaire des statistiques : Kalunga Shakoli Dieu Merci, RD Congo
- Traducteur en chef : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Correcteur principal : Jean-Micky Kafuwa Musongo, RD Congo
- Responsable de la publication en ligne : Mme Blin Acouh Marie-José, Côte d'Ivoire

Comité scientifique :

- Abdoulaye Ouedraogo, PhD, Ministère de l'Économie, des Finances et de la Planification (MEFP), Burkina Faso
- Abi-Kaberou Gildas, PhD, UAC/ENS-Porto-Novo/Laboratoire de Pédagogie et Didactique des Sciences Humaines (LaPEDIH), Bénin
- Adaba Koffi Amessou, PhD, Université de Lomé, Togo
- Akimou Tchagnaou, PhD, Université de Zinder, Niger
- Ambombi Eyolo Azede Espoir, PhD, Chaire MBA, Afrikan campus, République du Congo
- Amoussou Franck, PhD, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Ballo Drissa, PhD, Enseignant-chercheur, Mali
- Basile Mulwani Makelele, PhD, Université de Lubumbashi, République démocratique du Congo
- Bekolo Engoudou Bruno, PhD, Université de Douala, Cameroun

- Bitouga Bernard Aristide, PhD, Université de Douala, Cameroun
- BOUMA Carine Nadège, PhD, Université de Bamenda, Cameroun
- Christian Bumute, PhD, Université de Likasi, RD Congo
- Essome Lele Gislain Arnaud, PhD, Unité de recherche ECLLA, Université Jean-Monnet Saint-Étienne, Cameroun
- Félix N'dia Anon, PhD, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Fidélie Ntshikala Mbuya, PhD, Université de Kolwezi, RD Congo
- Fo-Koku D. Woameno, PhD, Université de Lomé, Togo
- Gaby Ilunga Mutombo, PhD, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Gano Nouhou, PhD, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD, École Normale Supérieure, Burkina Faso
- José Ngoy Wa Ngoy Twite, PhD, Université de Kolwezi, RD Congo
- Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Kongue Toyindou, PhD, Université de Lomé, Togo
- Lago Blé Angelin, PhD, Université Jean-Lorougnon Guede, Daloa, Côte d'Ivoire
- Lokossou Bonaventure, PhD, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Matthias Cinyabuguma, PhD, Banque mondiale, RD Congo
- Melingui Ayissi, PhD, Université de Douala, Cameroun
- Metsena Ndjavoua, PhD, Université de Maroua, Cameroun
- Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB), Mali

- Moussa Coulibaly, PhD, Université Assane Seck de Ziguinchor, Sénégal
- Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD, Service de la santé, Niger
- Nebie Boukary, PhD, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso
- Ngala Ntumba Peter, PhD, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Ngono Ossango Pangrace, PhD, Université de Yaoundé, Cameroun
- Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Ntita Ntita Jean Christ, PhD, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Nyebe Atangana Sandrine, PhD, Ministère de l'Éducation Secondaire, Cameroun
- Patrice M'Bétien KONE, PhD, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Philippe Kasongo Maloba Tshikala, PhD, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Raymond-Bernard Ahouandjinou, PhD, Université d'Abomey Calavi, Bénin
- SAIDI Hicham, PhD, Université Moulay Ismaï, Maroc
- Serge Caleb Mbula Musasa Mwadianvita, PhD, Université Pédagogique Nationale (UPN) de Kinshasa, RD Congo

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
Afriscience
African Scientific Universe

Impact de la culture entrepreneuriale sur le niveau d'employabilité chez les jeunes diplômés au Cameroun

[Impact of Entrepreneurial Culture on the Employability Level of Young Graduates in Cameroon]

Martial Thierry MBIAKOP
Université de Yaoundé I/Cameroun
Email : martial.mbiakop@univ-yaounde1.cm

Résumé

Le présent article mesure l'impact de la culture entrepreneuriale sur l'employabilité des jeunes diplômés dans un contexte dominé par le sous-emploi, eu égard aux difficultés d'insertion professionnelle d'un grand nombre de jeunes diplômés sortis du système éducatif**Erreur ! Signet non défini.**. En effet, pour analyser cette problématique, nous avons utilisé une approche exclusivement quantitative centré sur « *l'analyse par contraste* » et l'outil statistique "*Z*" en vue établir le lien de cause à effet. Les résultats ont révélé que la culture entrepreneuriale a un impact significatif sur l'employabilité des jeunes diplômés au Cameroun. De plus, ces résultats suggèrent que la culture entrepreneuriale pourrait constituer, pour plusieurs diplômés, une option de carrière leur permettant de se réaliser professionnellement tout en s'assurant un emploi sur mesure.

Mots-clés : culture entrepreneuriale, employabilité, efficacité externe, système éducatif.

Abstrat

The article measures the impact of entrepreneurial culture on the employability of young people in context dominated by underemployment, given the difficulties encountered by a large number of young graduate in finding employment. Indeed, to analyse this problem, we used an exclusively quantitative approach centred on contrasted analysis and the z statistical tool whith a view to establishing the link between cause and effect. The statistical analysis shows that entrepreneurial culture plays a significant role in job creation.

Keys-words : entrepreneurial culture, employability, external efficiency, education system.

0. Introduction

La théorie de l'apprentissage expérientiel, influencée par les travaux de Dewey (1938), de Lewin (1961) et de Kolb (1984), indique que l'apprentissage expérientiel correspond à un processus durant lequel les participants façonnent leurs connaissances et leurs conceptions par le biais de transactions affectives et cognitives avec leurs milieux biophysiques et sociaux. Toujours dans cette perspective holistique, Kolb (1984) décrit cette forme d'apprentissage en recourant à quatre verbes d'action : penser, sentir, percevoir et se comporter.

Les recherches de Druism et Owens (1995) ont, quant à elles, décelé une augmentation de la confiance en soi et de meilleures habiletés relationnelles. Finalement, Bisson et Luckner (1996) présentent l'avantage du plaisir qu'offre ce type de programme. Selon ces chercheurs, le plaisir suscité par des expériences réelles favoriserait, chez les jeunes, la motivation intrinsèque, diminuerait le stress et les barrières sociales et susciterait un état d'éveil et d'ouverture nécessaires pour prendre des risques et faire des essais et des erreurs durant l'apprentissage.

On trouve dans les écrits divers critères pour faciliter l'évaluation de la qualité des situations d'apprentissage expérientiel. Herbert, Druism et Owens (1995) soulignent que la qualité d'un programme expérientiel, incarnée par les travaux de Kolb (1984), montre que l'acquisition et la transformation d'expériences sont centrales dans le processus d'apprentissage, qui repose sur la combinaison et l'utilisation des connaissances antérieures, de la perception, de la cognition et de l'expérience. En d'autres termes, l'apprentissage expérientiel est une théorie cognitive (les individus transforment, en mobilisant leurs capacités cognitives, leur expérience en nouvelles connaissances) et situationnelle (Druism, Owens et Owens, 1995).

L'application de cette théorie dans les programmes d'enseignement à l'entrepreneuriat suppose donc de porter son attention sur le processus de transformation d'expériences plutôt que sur les résultats obtenus. L'apprentissage expérientiel se trouve ainsi particulièrement adapté pour découvrir l'activité entrepreneuriale qui nécessite de s'adapter en permanence à un environnement instable et un futur incertain (Kolb, 1984).

Or, le taux de sous-emploi des jeunes diplômés se situe à 13 % au plan national avec des pointes de 22 % à Douala et 30 % à Yaoundé. De même, le sous-emploi des jeunes diplômés, devenu endémique, est estimé au niveau national à 75,8 %, avec 78,8 % en milieu rural et 55,7 % en zone urbaine. Il est à relever que l'essentiel des

actifs jeunes (92 %) s'insère dans l'économie informelle où la productivité de la main-d'œuvre et la rémunération du travail sont faibles. Par ailleurs, selon les estimations de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP), près de 3 000 000 de jeunes diplômés étaient en situation d'emploi inadéquat, dont 1 000 000 au sous-emploi et 2 000 000 en situation de sous-emploi (INS, 2014).

Des enquêtes menées auprès des jeunes diplômés dans certaines villes de pays ayant les mêmes caractéristiques socioéconomiques que le Cameroun dressent un regard factuel sur les effets néfastes du sous-emploi, tels que le désespoir des jeunes diplômés et des parents, le manque de confiance en l'État, le sentiment d'abandon, la radicalisation de l'attitude à l'égard de la société, la perte de l'estime de soi, l'émigration clandestine, la vulnérabilité face à des manipulations de toutes sortes (UNESCO, 2009). Le développement des activités non conventionnelles génératrices de revenus (trafic de minerais, trafic d'organes, commerce des jeunes, exploitation des mineurs), l'accentuation du sous-emploi chez les jeunes hautement diplômés (INS, 2008) illustrent cette réalité.

Cette situation s'explique par l'insuffisante opérationnalisation des politiques existantes sur l'emploi des jeunes diplômés, la faible application de l'arsenal juridique en la matière, et le manque de coordination dans la mise en œuvre des politiques et des stratégies de promotion de l'emploi jeune (Fonkeng, 2007). Bien des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes résulteraient, pour certains, des failles de notre système éducatif ; pour d'autres, ces insuffisances sont causées par un faisceau de facteurs résultant de la quasi-absence de la formation en alternance ou encore du fait de la conjoncture socioéconomique ébranlée par plusieurs crises (UNESCO, 2014).

En dépit des progrès enregistrés sur le plan quantitatif, les produits de l'école éprouvent de plus en plus de peine à s'employer. La question se pose de savoir si la production n'est pas excédentaire par rapport aux capacités d'absorption du marché du travail ou si l'expansion de l'offre en quantité n'a pas été également en qualité (UNESCO, 2014). Il est notable que les individus n'ayant aucun diplôme sont les moins exposés au risque de chômage, et que celui-ci tend à augmenter avec le niveau d'éducation, effet partiellement imputable à l'étroitesse du secteur de l'emploi moderne (Ngo Mélha, 2012).

La qualité, considérée à ce niveau, est perçue en termes de qualifications des produits de l'école. On a cependant constaté une certaine inertie dans la structure de l'offre à ce niveau d'éducation, avec une prédominance des diplômés en lettres et sciences sociales (plus de 70 % de l'ensemble des diplômés) par rapport aux diplômés en sciences et techniques (MINJEC, 2006). Dans un contexte de chômage croissant chez

les plus éduqués et de durée de chômage avant le premier emploi souvent supérieur à une année pour un actif sur cinq, le statu quo n'est pas une option (INS, 2009).

1. Méthodologie

Conception de l'étude

L'étude a été conçue pour évaluer l'impact de la culture entrepreneuriale sur le niveau d'employabilité des jeunes diplômés au Cameroun. En effet, nous avons établi un cadre conceptuel et théorique basé sur une revue approfondie de la littérature existante. Cette revue a révélé que l'état de la recherche sur cette question est mal connu et peu abondant dans le contexte africain en général et camerounais en particulier. Cependant, des études ont montré que l'éducation entrepreneuriale joue un rôle crucial dans la création de richesses, l'emploi et l'innovation dans une économie mondiale de plus en plus compétitive, notamment grâce à l'importance croissante des entrepreneurs dans l'exploitation et la commercialisation des résultats du savoir (Pepin, 2009, 2010; Fayolle, 2004; Pelletier, 2005; Fonkoua, 2006). Pour ce faire, nous avons émis l'hypothèse de recherche selon laquelle l'impact de la culture entrepreneuriale sur le niveau d'employabilité des jeunes au Cameroun est significatif. C'est ainsi que nous avons initié une enquête afin de recueillir des données sur les perceptions et les compétences entrepreneuriales des participants.

Population et échantillonnage

La population cible de cette étude comprend des jeunes diplômés résidant au Cameroun. Dans ce cadre, une enquête a été menée à l'aide d'un questionnaire distribué. Un échantillon de 397 jeunes diplômés en entrepreneuriat agropastoral, intégrés dans le tissu social et économique du Cameroun, a été sélectionné, notamment par la méthode d'échantillonnage aléatoire simple. Soulignons que les participants proviennent de diverses régions du pays, incluant à la fois des zones urbaines et rurales, afin de garantir une représentativité adéquate.

Instrument de collecte de données

Un questionnaire structuré a été utilisé pour collecter les données. Ce questionnaire comprenait des sections sur les informations démographiques, l'acquisition des savoir-faire entrepreneuriaux, et l'acquisition des savoir-agir entrepreneuriaux. Les questions ont été formulées sous forme d'énoncés avec lesquels les répondants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de Likert à avec divers points (exemple : totalement en désaccord, plutôt en désaccord, plutôt en accord, totalement en accord).

- **Procédure de collecte de données**

Les données ont été collectées au cours d'une période de trois mois. Les participants ont été contactés par divers moyens, incluant des enquêtes en ligne et des entretiens en face à face. Les enquêteurs ont été formés pour assurer la clarté et la cohérence dans l'administration du questionnaire.

- **Analyse des données**

Nous inspirant du modèle d'« analyse contrastée » de Chauchat (1985), les données recueillies ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives pour déterminer la répartition des réponses. Les résultats ont été présentés sous forme de tableaux, montrant la répartition des participants selon leur degré d'accord avec les affirmations sur l'acquisition des compétences entrepreneuriales. Les scores ont également été regroupés en bandes (bas, moyens, élevés) pour fournir une vue d'ensemble des niveaux de connaissance entrepreneuriale. Enfin, nous avons fait recours au test statistique « Z ».

- **Validité et fiabilité**

Pour assurer la validité et la fiabilité des résultats, le questionnaire a été pré-testé auprès d'un petit échantillon de jeunes diplômés. Les ajustements nécessaires ont été effectués en fonction des retours obtenus. De plus, une analyse statistique de cohérence interne (Alpha de Cronbach) a été réalisée pour vérifier la fiabilité des échelles utilisées dans le questionnaire.

De ce qui précède, notons que cette méthodologie a permis de collecter des données robustes et représentatives, fournissant ainsi une base solide pour évaluer l'impact de la culture entrepreneuriale sur l'employabilité des jeunes diplômés au Cameroun.

2. Résultats

Cette section dédiée aux résultats de notre enquête permet de mettre en lumière l'impact de la culture entrepreneuriale sur l'employabilité des jeunes diplômés au Cameroun.

Ainsi, dans un prémier temps, nous avons l'acquisition des connaissances entrepreneuriales.

2.1. Culture entrepreneuriale liée à l'acquisition des connaissances entrepreneuriales

Pour évaluer l'acquisition des savoir-faire entrepreneuriaux, les répondants ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir acquis un ensemble de savoir-faire entrepreneurial* ». Les réponses ont été

catégorisées comme suit : *totalement en désaccord*, *plutôt en désaccord*, *plutôt en accord, et totalement en accord*.

Ainsi, les résultats obtenus sont présentés de manière synthétique dans le tableau 1 ci-dessous :

Tableau 1 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à l'acquisition d'un ensemble de savoir-faire entrepreneurial

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	41	11 %
Plutôt en désaccord	21	5 %
Plutôt en accord	223	56 %
Totalement en accord	112	28 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Il ressort de ce tableau 1 que la majorité des répondants (84 %) sont d'accord ou totalement d'accord pour dire qu'ils ont acquis un ensemble de savoir-faire entrepreneurial. *Cela indique que les programmes d'éducation entrepreneuriale semblent efficaces dans la transmission des compétences nécessaires pour entreprendre*. Seuls 16 % des participants ne pensent pas avoir acquis ces compétences, ce qui peut refléter des lacunes dans certains programmes ou une perception différente de l'entrepreneuriat.

2.2. Culture entrepreneuriale liée à l'acquisition des savoir-agir entrepreneuriaux

Pour évaluer l'acquisition des savoir-agir entrepreneuriaux, les répondants ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir acquis un ensemble de savoir-agir entrepreneurial* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à l'acquisition d'un ensemble de savoir-agir entrepreneurial

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	35	9 %
Plutôt en désaccord	61	15 %
Plutôt en accord	197	50 %
Totalement en accord	104	26 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Le tableau 2 indique que 76 % des répondants sont d'accord ou totalement d'accord pour dire qu'ils ont acquis un ensemble de savoir-agir entrepreneurial. Cette proportion légèrement inférieure à celle des savoir-faire entrepreneuriaux (84 %) pourrait suggérer que, bien que les jeunes diplômés acquièrent des compétences techniques, l'application pratique de ces compétences peut poser des défis supplémentaires.

2.3. Scores de la culture entrepreneuriale liée à l'acquisition des connaissances entrepreneuriales

Pour une vue d'ensemble, nous avons regroupé les scores de la culture entrepreneuriale liée à l'acquisition des connaissances entrepreneuriales en trois bandes : bas, moyens, et élevés. Les résultats sont présentés dans le tableau 3 ci-dessous :

Tableau 3 : Scores de la culture entrepreneuriale liée à l'acquisition des connaissances entrepreneuriales regroupées en bandes

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	85	21 %
Moyens	111	28 %
Élevés	201	51 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Ce tableau 3 nous montre que 51 % des répondants ont réalisé des scores élevés en termes d'acquisition des connaissances entrepreneuriales, tandis que 28 % ont des scores moyens et 21 % des scores bas. Cette répartition indique qu'une *majorité des jeunes diplômés évalués possèdent un niveau élevé de connaissances entrepreneuriales*, ce qui est prometteur pour leur employabilité et leur capacité à entreprendre avec succès.

2.4. Culture entrepreneuriale liée à l'acquisition des idées sur le montage de projet

 Culture entrepreneuriale liée à la démonstration de l'originalité de l'idée

Pour évaluer la perception des répondants quant à leur capacité à démontrer l'originalité de leur idée, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir démontré l'originalité de mon idée* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 4 ci-dessous :

Tableau 4 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la démonstration de l'originalité de mon idée

Réponses	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	15	4
Plutôt en désaccord	84	21
Plutôt en accord	139	35
Totalement en accord	159	40
Total	**397**	**100**

Source : nos enquêtes

À la lecture du tableau 4, il ressort que, sur la question portant sur la culture entrepreneuriale liée à la démonstration de l'originalité d'une idée de projet, nous constatons que 40 % des sujets ont indiqué être totalement en accord et 4 % totalement en désaccord. Ces résultats montrent que la majorité des répondants (75 %) pensent avoir démontré l'originalité de leur idée, tandis qu'une minorité (25 %) reste sceptique ou en désaccord. Cela suggère que, bien qu'une proportion significative des jeunes diplômés se sentent confiants dans l'originalité de leurs idées, il existe encore une marge pour renforcer cette compétence.

- *Culture entrepreneuriale liée au test de la crédibilité de l'idée*

Pour évaluer la perception des répondants quant à leur capacité à tester la crédibilité de leur idée, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir testé la crédibilité de mon idée* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 5 ci-dessous :

Tableau 5 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée au test de la crédibilité de mon idée

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	23	6 %
Plutôt en désaccord	65	16 %
Plutôt en accord	174	44 %
Totalement en accord	135	34 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Les résultats du tableau 5 indiquent que 44 % des sujets se rassurent fortement avant tout démarrage quant à la crédibilité de leur idée de projet, tandis que seuls 6 % des sujets ne soumettent pas leur idée de projet à la phase de test de crédibilité. Cela

pourrait montrer le bien-fondé de cette étape dans la validation d'un projet entrepreneurial. En effet, une large majorité (78 %) des répondants estime avoir testé la crédibilité de leur idée, soulignant ainsi l'importance cruciale de cette démarche dans le processus entrepreneurial.

Tableau 6 : Scores culture entrepreneuriale liée au niveau d'acquisition des idées sur le montage de projet

Les répondants ont été classés en fonction de leurs scores relatifs à l'acquisition des idées sur le montage de projet, avec les résultats présentés dans le tableau 6 ci-dessous :

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	52	13 %
Moyens	113	29 %
Élevés	232	58 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

La première constatation à l'examen de ce tableau 6 est que 58 % des sujets ont réalisé un score élevé par rapport au niveau d'acquisition des idées sur le montage de projet. En revanche, 13 % ont produit un score bas.

L'intérêt que l'entrepreneur porte au processus de conception d'un projet démontre son importance dans la démarche entrepreneuriale, en accord avec la plupart des travaux sur l'entrepreneuriat. Un score élevé dans cette catégorie souligne la capacité des répondants à comprendre et à mettre en œuvre les étapes essentielles du montage de projet, ce qui est crucial pour la réussite entrepreneuriale.

 Culture entrepreneuriale liée à la capacité à identifier les tâches nécessaires

Pour évaluer la capacité des répondants à identifier les tâches nécessaires à la culture entrepreneuriale, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir identifié les tâches nécessaires* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 7 ci-dessous :

Tableau 7 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la capacité à identifier les tâches nécessaires

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	10	2 %
Plutôt en désaccord	22	6 %
Plutôt en accord	178	45 %
Totalement en accord	187	47 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Le tableau 7 indique que près de la moitié des sujets, soit 47 %, pensent avoir développé la capacité à identifier les tâches nécessaires inhérentes à la culture entrepreneuriale, tandis que 45 % se disent plutôt en accord avec cette affirmation. Seuls 6 % sont plutôt en désaccord et 2 % sont totalement en désaccord. Ces résultats suggèrent que la majorité des jeunes diplômés se sentent confiants dans leur capacité à identifier les tâches nécessaires à la mise en œuvre de projets entrepreneuriaux. Toutefois, une petite minorité reste moins sûre de cette compétence, ce qui peut signaler un besoin de renforcement dans certains aspects de la formation entrepreneuriale.

- *Culture entrepreneuriale liée à la capacité à répartir les tâches entre les membres du groupe*

Pour évaluer la capacité des répondants à répartir les tâches entre les membres du groupe, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir la capacité à répartir les tâches entre les membres du groupe* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 8 ci-dessous :

Tableau 8 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la capacité à répartir les tâches entre les membres du groupe

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	21	5 %
Plutôt en désaccord	34	9 %
Plutôt en accord	113	28 %
Totalement en accord	229	58 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Le tableau 8 montre que 58 % des sujets pensent avoir la capacité à répartir les tâches entre les membres du groupe, tandis que 28 % sont plutôt en accord avec cette affirmation. Cependant, 9 % sont plutôt en désaccord et 5 % totalement en désaccord. Que l'on soit un travailleur indépendant ou employé, la capacité de pouvoir répartir les tâches entre les membres du groupe met en exergue les bonnes dispositions d'organisation et de leadership managérial. Ces compétences sont essentielles pour le succès de tout projet entrepreneurial, soulignant l'importance d'une formation qui inclut le développement de capacités organisationnelles et de leadership.

 Culture entrepreneuriale liée à la capacité à identifier les activités entrepreneuriales

Pour évaluer la capacité des répondants à identifier les activités entrepreneuriales, leurs scores ont été classés en trois catégories : bas, moyens et élevés. Les résultats sont présentés dans le tableau 9 ci-dessous :

Tableau 9 : Scores culture entrepreneuriale liée à la capacité à identifier les activités entrepreneuriales

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	24	6 %
Moyens	101	25 %
Élevés	272	69 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Il ressort de la lecture du tableau 9 que 69 % des sujets interrogés ont une capacité élevée à identifier les activités entrepreneuriales, tandis que 25 % ont des capacités moyennes et 6 % éprouvent des difficultés à le faire. La capacité à pouvoir identifier des activités entrepreneuriales participe de la bonne culture entrepreneuriale des acteurs du domaine. Ces résultats soulignent l'importance cruciale de la formation et du développement des compétences en identification des opportunités entrepreneuriales, un élément clé pour la réussite dans le domaine de l'entrepreneuriat.

2.5. Culture entrepreneuriale liée à l'identification des moyens humains nécessaires

Pour évaluer la capacité des répondants à identifier les moyens humains nécessaires à leurs projets entrepreneuriaux, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec

l'affirmation suivante : « Je pense avoir identifié les moyens humains nécessaires ». Les résultats sont présentés dans le tableau 10 ci-dessous :

Tableau 10 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à l'identification des moyens humains nécessaires

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	31	8 %
Plutôt en désaccord	66	17 %
Plutôt en accord	148	37 %
Totalement en accord	152	38 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Nous pouvons relever, dans le tableau 10, que 38 % des sujets ont la capacité à identifier les moyens humains nécessaires, tandis que 37 % se disent plutôt en accord avec cette affirmation. Cependant, 17 % des répondants sont plutôt en désaccord et 8 % sont totalement en désaccord. Cela signifie que bien que la majorité des jeunes diplômés se sentent compétents pour identifier les ressources humaines nécessaires à leurs projets, une minorité significative éprouve encore des difficultés à ce stade. Cela souligne l'importance de renforcer les compétences en gestion des ressources humaines dans les programmes de formation entrepreneuriale.

2.6. Culture entrepreneuriale liée à l'identification des moyens financiers nécessaires

Pour évaluer la capacité des répondants à identifier les moyens financiers nécessaires à leurs projets entrepreneuriaux, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir identifié les moyens financiers nécessaires* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 11 ci-dessous :

Tableau 11 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à l'identification des moyens financiers nécessaires

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	8	2 %
Plutôt en désaccord	15	4 %
Plutôt en accord	174	44 %
Totalement en accord	200	50 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

On peut constater une nette prédominance des sujets ayant identifié les moyens financiers nécessaires, avec 50 % des répondants totalement en accord et 44 % plutôt en accord avec cette affirmation. Seulement 4 % sont plutôt en désaccord et 2 % totalement en désaccord. Cette nette majorité de 94 % en moyenne indique que les exigences de la formation en entrepreneuriat, qui fait appel à des compétences multiples souvent associées à des expériences professionnelles variées, ont été largement reconnues et intégrées par les jeunes diplômés. Cela souligne l'importance cruciale de la formation en gestion financière pour les futurs entrepreneurs, essentielle pour la réussite et la viabilité de leurs projets.

2.7. Scores culture entrepreneuriale liée à l'identification des ressources nécessaires

Pour évaluer la capacité des répondants à identifier les ressources nécessaires à leurs projets entrepreneuriaux, leurs scores ont été classés en trois catégories : bas, moyens et élevés. Les résultats sont présentés dans le tableau 12 ci-dessous :

Tableau 12 : Scores culture entrepreneuriale liée à l'identification des ressources nécessaires

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	52	13 %
Moyens	152	38 %
Élevés	193	49 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Selon le tableau 12, 49 % des sujets ont des scores élevés en termes d'identification des ressources nécessaires, tandis que 38 % ont des scores moyens et 13 % des scores bas. Ces résultats mettent en lumière l'importance accordée par une grande majorité des répondants à des activités touchant à l'entrepreneuriat (49 %), tandis que 13 % sont plus axés sur la diffusion de l'entrepreneuriat. Par conséquent, sur la base de ces constats, on peut postuler que la dimension structurale tient une place centrale dans la réussite du projet de formation à l'entrepreneuriat. Il semble y avoir une prévalence de la vision entrepreneuriale et de l'engagement dans des activités liées à cette vision parmi les répondants, ce qui est prometteur pour le développement de compétences entrepreneuriales solides.

2.8. Culture entrepreneuriale liée à l'identification des écarts

Pour évaluer la capacité des répondants à identifier les écarts dans le contexte entrepreneurial, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation

suivante : « *Je pense avoir identifié les écarts* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 13 ci-dessous :

Tableau 13 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à l'identification des écarts

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	53	13 %
Plutôt en désaccord	97	25 %
Plutôt en accord	103	26 %
Totalement en accord	144	36 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Nous pouvons constater que seulement un tiers des personnes questionnées se cantonnent sur la vision strictement cognitive du concept d'entrepreneuriat. En effet, la majorité des enquêtés (36 %) estime qu'il s'agit de la capacité à entreprendre : à savoir l'articulation entre les savoir-faire expérientiels personnels et professionnels, le savoir cognitif (éducation et formation) et le savoir-agir praxéologique (guidance et conduite de projet). Cette perspective plus holistique de l'entrepreneuriat suggère une compréhension plus approfondie et intégrée de ses dimensions pratiques et théoriques, mettant en avant l'importance de l'expérience personnelle et de la formation dans le processus entrepreneurial.

2.9. Culture entrepreneuriale liée à l'énumération des écarts

Pour évaluer la capacité des répondants à énumérer les écarts dans le contexte entrepreneurial, ils ont été invités à exprimer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense avoir énuméré les écarts* ». Les résultats sont présentés dans le tableau 14 ci-dessous :

Tableau 14 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à l'énumération des écarts

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	61	15 %
Plutôt en désaccord	82	21 %
Plutôt en accord	92	23 %
Totalement en accord	162	41 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Cette répartition égalitaire est un choix institutionnel que l'on voit s'estomper dans les dernières promotions avec une préférence marquée pour les créateurs d'entreprises ex-nihilo.

À partir de ses expériences personnelles et professionnelles, de son éducation et de sa formation initiale et continue, un individu développe des motivations qui, en lien avec ses qualités personnelles, lui donnent une disposition à l'action entrepreneuriale d'un niveau plus ou moins qualitatif.

2.10. Scores culture entrepreneuriale liée à la capacité à identifier les obstacles

Pour évaluer la capacité des répondants à identifier les obstacles dans le contexte entrepreneurial, leurs scores ont été classés en trois catégories : bas, moyens et élevés. Les résultats sont présentés dans le tableau 15 ci-dessous :

Tableau 15 : Scores culture entrepreneuriale liée à la capacité à identifier les obstacles

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	82	21 %
Moyens	174	44 %
Élevés	141	35 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Pour les diplômés questionnés, 44 % considèrent que la capacité à identifier les obstacles est un complément indispensable à la formation théorique, tandis que 21 % estiment même qu'il faudrait consacrer une part plus importante à la dimension praxéologique de la formation. Ces résultats mettent en lumière l'importance accordée par les répondants à la capacité de reconnaître et de surmonter les défis potentiels dans le cadre entrepreneurial.

2.11. Culture entrepreneuriale liée à l'évaluation du degré d'appropriation

Pour évaluer le degré d'appropriation dans le contexte entrepreneurial, les répondants ont été invités à exprimer leur opinion sur la vérification du respect de la procédure. Les résultats sont présentés dans le tableau 15 ci-dessous :

Tableau 15 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la vérification du respect de la procédure

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	51	13 %
Plutôt en désaccord	33	8 %
Plutôt en accord	165	42 %
Totalement en accord	148	37 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Selon le tableau 15, 42 % des sujets interviewés pensent tout à fait avoir vérifié si la procédure a été respectée, tandis que 13 % ne le pensent pas du tout. Ces résultats reflètent une diversité d'opinions quant à l'efficacité de la vérification des processus dans le contexte entrepreneurial, avec une part significative des répondants se sentant confiants dans leur capacité à assurer le respect des procédures établies.

2.12. Culture entrepreneuriale liée à la leçon tirée de l'expérience

Pour évaluer la capacité des répondants à tirer des leçons de l'expérience dans le contexte entrepreneurial, ils ont été invités à exprimer leur opinion. Les résultats sont présentés dans le tableau 16 ci-dessous :

Tableau 16 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la leçon tirée de l'expérience

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	16	4 %
Plutôt en désaccord	22	5 %
Plutôt en accord	161	41 %
Totalement en accord	198	50 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

D'après le tableau 16, 41 % des sujets interviewés pensent tout à fait avoir tiré leçon de l'expérience, tandis que seulement 4 % ne le pensent pas du tout. Ces résultats indiquent une attitude majoritairement positive des répondants à l'égard de la capacité à apprendre et à s'améliorer à partir de leur expérience entrepreneuriale, avec une large proportion se sentant confiants dans leur capacité à rechercher des financements et à progresser dans leur parcours entrepreneurial.

Tableau 17 : score sur l'évaluation du degré d'appropriation.

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	70	18
Moyens	143	36
Élevés	184	46
Total	**397**	**100**

Source : nos enquêtes

L'observation du tableau 17 sur l'évaluation du degré d'appropriation fait remarquer que 46% de sujets réalisent des scores élevés alors 18% réalise des scores bas.

2.13. Culture entrepreneuriale liée à la compréhension du monde de l'entrepreneuriat

Culture entrepreneuriale liée à la compréhension du monde de l'entrepreneuriat
Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir compris la relation entre une entreprise et son environnement* ». Leurs réponses sont présentées dans le tableau 18 ci-dessous :

Tableau 18 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la compréhension de la relation entre une entreprise et son environnement

Réponses	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	31	8 %
Plutôt en désaccord	46	12 %
Plutôt en accord	141	35 %
Totalement en accord	179	45 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Ce tableau illustre les réponses des participants concernant leur compréhension de la relation entre une entreprise et son environnement. Sur les 397 sujets interrogés, 45 % se positionnent totalement en accord, affirmant avoir une compréhension approfondie de cette relation. En revanche, 8 % des répondants se trouvent totalement en désaccord, indiquant une absence de compréhension ou une perception erronée de cette relation.

2.14. Culture entrepreneuriale liée à la maîtrise du rôle du gestionnaire

Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir maîtrisé le rôle du gestionnaire* ». Leurs réponses sont présentées dans le tableau 19 ci-dessous :

Tableau 19 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la maîtrise du rôle du gestionnaire

Réponses	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	13	3 %
Plutôt en désaccord	33	8 %
Plutôt en accord	139	35 %
Totalement en accord	212	54 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Selon le tableau 19, 54 % des sujets interviewés pensent totalement avoir maîtrisé le rôle du gestionnaire, tandis que seulement 3 % ne le pensent pas du tout. Cette répartition témoigne d'une perception majoritairement positive de leur capacité à comprendre et à assumer efficacement les responsabilités liées à la gestion dans un contexte entrepreneurial.

Tableau 20 : Scores culture entrepreneuriale liée à compréhension du monde de l'entrepreneuriat

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	89	22
Moyens	123	31
Élevés	185	47
Total	**397**	**100**

Source : nos enquêtes

L'examen du tableau 20 portant sur compréhension du monde de l'entrepreneuriat, nous indique que 47% des sujets réalisent des scores élevés et 22% réalisent des scores bas.

2.15. Culture entrepreneuriale liée aux compétences entrepreneuriales

Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir distingué les formes d'entrepreneuriat* ». Leurs réponses sont présentées dans le tableau 21 ci-dessous :

Tableau 21 : Répartition des sujets en fonction de leur degré de distinction des formes d'entrepreneuriat

Réponse	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	81	21 %
Plutôt en désaccord	53	13 %
Plutôt en accord	99	25 %
Totalement en accord	164	41 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Le tableau 21, qui présente la répartition des sujets en fonction de leur degré de distinction des formes d'entrepreneuriat, révèle que 41 % des sujets interviewés sont totalement en accord avec l'affirmation qu'ils ont distingué les formes d'entrepreneuriat, tandis que 21 % sont totalement en désaccord.

2.16. Culture entrepreneuriale liée à la présentation des caractéristiques des différentes formes d'entrepreneuriat

Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir présenté les caractéristiques des différentes formes d'entrepreneuriat ».* Leurs réponses sont présentées dans le tableau 22 ci-dessous :

Tableau 22 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la présentation des caractéristiques des différentes formes d'entrepreneuriat

Réponse	**Effectifs**	**Pourcentages valides**
Totalement en désaccord	67	17 %
Plutôt en désaccord	91	23 %
Plutôt en accord	113	28 %
Totalement en accord	126	32 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

Selon le tableau 22, 32 % des sujets sont totalement en accord avec l'affirmation qu'ils ont présenté les caractéristiques des différentes formes d'entrepreneuriat, tandis que 17 % sont totalement en désaccord.

2.17. Culture entrepreneuriale liée aux compétences entrepreneuriales

Les participants ont été invités à évaluer leur niveau de compétences entrepreneuriales. Les résultats sont présentés dans le tableau 23 ci-dessous :

Tableau 23 : Répartition des sujets en fonction des scores culture entrepreneuriale liées aux compétences entrepreneuriales

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	101	25 %
Moyens	125	32 %
Élevés	171	43 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

D'après le tableau 23, il est observé que 43 % des sujets ont réalisé des scores élevés en termes de compétences entrepreneuriales, tandis que 25 % ont obtenu des scores bas. Cela suggère une proportion significative de sujets ayant un niveau élevé de compétences entrepreneuriales.

2.18. Culture entrepreneuriale liée à la description des facteurs qui favorisent la créativité

Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir décrit les facteurs qui favorisent le processus créatif* ». Leurs réponses sont présentées dans le tableau 24 ci-dessous :

Tableau 24 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la description des facteurs qui favorisent la créativité

Réponses	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	73	19 %
Plutôt en désaccord	32	8 %
Plutôt en accord	96	24 %
Totalement en accord	196	49 %
Total	**397**	**100 %**

Source: nos enquêtes

L'analyse du tableau 24, qui présente la répartition des sujets en fonction de leur perception de la description des facteurs qui favorisent la créativité, montre que 49 % des participants sont totalement en accord avec l'affirmation qu'ils ont décrit ces facteurs. En revanche, 19 % des sujets sont totalement en désaccord. Les résultats suggèrent qu'une majorité des participants (73 %) pense avoir au moins partiellement

identifié les éléments clés qui stimulent le processus créatif, avec une proportion notable de 49 % se sentant très confiants dans leur capacité à le faire. Cependant, il reste une minorité significative (27 %) qui ne partage pas cette perception, signalant un besoin potentiel de renforcer la compréhension et l'identification des facteurs de créativité parmi ces participants.

2.19. Culture entrepreneuriale liée à la découverte de son potentiel créatif

Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir découvert mon potentiel créatif* ». Leurs réponses sont présentées dans le tableau 25 ci-dessous :

Tableau 25 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la découverte de son potentiel créatif

Réponses	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	21	5 %
Plutôt en désaccord	41	11 %
Plutôt en accord	116	29 %
Totalement en accord	219	55 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

D'après le tableau 25, qui présente la répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la découverte de leur potentiel créatif, 55 % des participants sont totalement en accord avec l'affirmation qu'ils ont découvert leur potentiel créatif, tandis que 5 % sont totalement en désaccord. Ces résultats indiquent qu'une majorité significative des participants (84 %) pense avoir au moins partiellement découvert leur potentiel créatif, avec plus de la moitié (55 %) se sentant très confiants à cet égard. En revanche, une minorité (16 %) ne partage pas cette perception, suggérant qu'il pourrait y avoir des opportunités pour davantage de soutien et de développement pour ces individus afin de mieux comprendre et exploiter leur potentiel créatif.

2.20. Culture entrepreneuriale liée à la description des facteurs relatifs aux processus de créativité

Les participants ont été invités à évaluer leur compréhension des facteurs relatifs aux processus de créativité. Les résultats sont présentés dans le tableau 26 ci-dessous :

Tableau 26 : Scores culture entrepreneuriale liée à la description des facteurs relatifs aux processus de créativité

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	87	22 %
Moyens	123	31 %
Élevés	187	47 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

L'observation du tableau 26, qui présente les scores en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la description des facteurs relatifs aux processus de créativité, révèle que 47 % des sujets réalisent des scores élevés, tandis que 22 % réalisent des scores bas. Cela indique que près de la moitié des participants ont une compréhension approfondie des facteurs qui favorisent la créativité, tandis qu'une minorité significative a encore des progrès à faire dans ce domaine.

2.21. Culture entrepreneuriale liée à la définition des qualités généralement présentes chez l'entrepreneur

Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir défini les qualités généralement présentées chez l'entrepreneur* ». Leurs réponses sont présentées dans le tableau 27 ci-dessous :

Tableau 27 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la définition des qualités généralement présentes chez l'entrepreneur

Réponses	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	38	10 %
Plutôt en désaccord	73	18 %
Plutôt en accord	141	35 %
Totalement en accord	145	37 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

D'après le tableau 27, qui présente la répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la définition des qualités généralement présentes chez l'entrepreneur, 37 % des sujets interviewés sont totalement en accord avec l'affirmation qu'ils ont défini ces qualités, tandis que seulement 10 % sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent qu'une majorité des participants (72 %) pense avoir au moins partiellement défini les qualités généralement présentes chez

l'entrepreneur, avec une proportion notable de 37 % se sentant très confiants à cet égard. En revanche, une minorité (28 %) ne partage pas cette perception, indiquant qu'il pourrait être bénéfique d'approfondir encore plus la compréhension de ces qualités pour certains participants.

2.22. Culture entrepreneuriale liée à la définition des caractéristiques inappropriées chez l'entrepreneur

Les participants devaient répondre à l'affirmation suivante : « *Je pense avoir défini les caractéristiques inappropriées chez l'entrepreneur* ». Leurs réponses sont présentées dans le tableau 28 ci-dessous :

Tableau 28 : Répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la définition des caractéristiques inappropriées chez l'entrepreneur

Réponses	Effectifs	Pourcentages valides
Totalement en désaccord	79	20 %
Plutôt en désaccord	31	8 %
Plutôt en accord	111	28 %
Totalement en accord	176	44 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

L'analyse du tableau 28, qui présente la répartition des sujets en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la définition des caractéristiques inappropriées chez l'entrepreneur, révèle que 44 % des participants sont totalement en accord avec l'affirmation qu'ils ont défini ces caractéristiques, tandis que 20 % sont totalement en désaccord. Ces résultats montrent qu'une majorité des participants (72 %) pense avoir au moins partiellement défini les caractéristiques inappropriées chez l'entrepreneur, avec une proportion notable de 44 % se sentant très confiants à cet égard. Cependant, une minorité (28 %) ne partage pas cette perception, suggérant qu'il pourrait être utile d'approfondir encore plus la compréhension de ces caractéristiques pour certains participants.

2.23. Culture entrepreneuriale liée à la description des traits caractéristiques de l'entrepreneuriat

Les participants ont été invités à évaluer leur compréhension des traits caractéristiques de l'entrepreneuriat. Les résultats sont présentés dans le tableau 29 ci-dessous:

Tableau 29 : Scores culture entrepreneuriale liée à la description des traits caractéristiques de l'entrepreneuriat

Scores valides	Effectifs	Pourcentages valides
Bas	55	14 %
Moyens	181	46 %
Élevés	161	40 %
Total	**397**	**100 %**

Source : nos enquêtes

L'observation du tableau 29, qui présente les scores en fonction de la culture entrepreneuriale liée à la description des traits caractéristiques de l'entrepreneuriat, révèle que 46 % des sujets réalisent des scores élevés, tandis que 14 % réalisent des scores bas. Cela indique que près de la moitié des participants ont une compréhension approfondie des traits caractéristiques de l'entrepreneuriat, tandis qu'une minorité significative a encore des progrès à faire dans ce domaine.

Tableau 30 : Statistiques sur échantillon unique de HR1

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Culture entrepreneuriale	397	12,321	12,771	0, 642

Source : nos enquêtes

Tableau 31 : Test sur échantillon unique de HR1

	Valeur du test= 2,81					
	z	ddl	Sig.(bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
Culture entrepreneuriale	2,91	308	,031	,364	-,43	1,25

Source : nos enquêtes

Les scores relevant de la statistique descriptive montrent qu'aucun sujet parmi les 397 interrogés n'a réalisé un score de culture entrepreneuriale bas. La moyenne des scores culture entrepreneuriale est de 204,42, avec un écart-type de 12, 771. Le score le plus bas est de 172 et le plus élevé est de 303.

Etant donné que 35 items mesurent la culture entrepreneuriale, le score le plus bas possible pour celui qui n'a fait que cocher « *1= totalement en désaccord* », est de 35 ; par contre, celui qui n'a coché que « *4=totalement en accord* » réalise un score de 140. Le score moyen hypothétique est dans cette logique de 70.

La p-value étant égale à 0,031 c'est-à-dire inférieure au seuil de significativité 0,05, la première hypothèse nulle (**Ho**) d'égalité des moyennes des scores selon laquelle l'impact de la culture entrepreneuriale sur le niveau d'insertion professionnelle chez les jeunes diplômés au Cameroun n'est pas significatif, est rejetée.

Alors que l'hypothèse alternative (**Ha**) qui stipule que, l'impact de la culture entrepreneuriale sur le niveau d'insertion professionnelle chez les jeunes diplômés au Cameroun est significatif, est acceptée ($z= 2,81$; $p=0,031<0,05$). Au seuil de 5%, on peut dire qu'il, est vraisemblable qu'un jeune diplômé ne développe son niveau d'insertion professionnelle s'il y a absence chez lui d'une culture entrepreneuriale.

3. Discussion

Il est utile de rappeler que le discours relatif à la culture entrepreneuriale dans la scolarité de base des jeunes s'est historiquement construit en référence aux changements sociétaux et aux discours politiques qui leur sont associés. À titre d'exemple, Ball (1989), dans une recherche très complète portant sur les liens entre entrepreneuriat et éducation, identifie cinq rationnels non exclusifs sur lesquels les nombreux pays couverts par son étude se basent pour justifier l'introduction de la culture entrepreneuriale à des stades précoces de la scolarisation : la nécessité de développer chez les individus les capacités indispensables pour composer avec un environnement en constante mutation; la problématique du chômage chez les jeunes; les transformations importantes du marché du travail qui appellent davantage de flexibilité dans les cheminements de carrière; les changements inhérents aux institutions elles-mêmes qui demandent une plus grande prise de responsabilités, d'initiatives et de créativité de la part des individus et la qualité de l'éducation et sa pertinence en relation avec l'économie.

De ces efforts coordonnés entre différentes instances gouvernementales allaient naître plusieurs guides, qui prennent la forme d'outils de sensibilisation des enseignants à l'éducation entrepreneuriale, de même que de références pédagogiques qui illustrent comment amener concrètement l'entrepreneuriat en salle de classe (Boivin, 2007; Duchaine, 2006; Morin, 2008; Pelletier, 2005). Plusieurs recherches ont également été financées afin de jauger le chemin parcouru par les milieux scolaires dans ce domaine (Gasse & Guénin-Paracini, 2007; Lapointe ; Labrie & Laberge, 2010).

Nombre d'auteurs ont, en effet, tenté de clarifier la notion de « *culture entrepreneuriale* » en lien avec le monde l'éducation (Bahri & Haftendorn, 2006; Ball, 1989; Carr & Beaver, McGILL, 2002; Curran & Blackburn, 1990; Peters, 1992, 2001; Ritchie, 1991). Ce qui ressort de ces analyses, c'est que cette notion de « *culture entrepreneuriale* » est davantage un outil de persuasion politique, teinté d'une idéologie néolibérale de la gouvernance (Peters, 2001 ; voir aussi Laval, 2004, 2007), qu'un outil qui permette de mieux comprendre de quoi il retourne lorsqu'on parle d'entrepreneuriat en milieu scolaire.

En outre, les problèmes conceptuels rapportés en introduction à l'égard de la notion d'entrepreneuriat se répercutent sur la possibilité de définir la « *culture entrepreneuriale* » de manière claire et univoque. Carr Beaver (2002, p. 105) remarquent, à ce propos: « *This lack of definition has not significantly diminished despite twenty years of attempts to create and fashion it [enterprise culture*». C'est que la notion de « *culture entrepreneuriale* » masque en fait des finalités distinctes d'éducation entrepreneuriale. Leur clarification fait l'objet de la prochaine section.

Il faut bien saisir que les sources de confusion qui entourent les finalités de l'éducation entrepreneuriale sont multiples, notamment en fonction des tenants des différents discours concurrents, aussi bien dans le monde politique qu'académique. Le principal obstacle se situe cependant, à l'instar des notions d'entrepreneuriat et de « *culture entrepreneuriale* », au niveau de la difficulté de définir les termes utilisés pour parler d'entrepreneuriat en milieu scolaire. Dans les écrits anglophones, ce vocabulaire se cristallise autour de deux principaux vocables, à savoir entrepreneurship education et enterprise education, auxquels on pourrait ajouter un troisième, soit small business education (Breen, 2004; Gorman, Hanlon & King, 1997). Si ces termes peuvent parfois être utilisés de manière interchangeable, nombre d'auteurs mettent pourtant en évidence la spécificité de chacun d'eux (Cummins & Dallat, 2004; Leffler, 2009). À cet effet, il est possible de retrouver, dans les écrits scientifiques, de multiples distinctions conceptuelles qui, toutes, quoiqu'avec plus ou moins de nuances, tendent vers une même compréhension des finalités de la culture entrepreneuriale qui est l'ensemble de connaissances générales en lien avec l'entrepreneuriat, compris dans son sens économique de création d'entreprises et de valeur. Ici, l'entrepreneuriat est un objet d'apprentissage en soi (Johnson, 1988), l'objectif étant que les jeunes comprennent mieux de quoi il retourne lorsqu'il est question d'entrepreneuriat (Béchard & Toulouse, 1998; Pittaway & Cope, 2007). La petite et moyenne entreprise (PME) est alors le principal objet d'attention. Parmi les stratégies pédagogiques qu'il est possible de distinguer au sein de mille », remarquons que les méthodes traditionnelles ou ex cathedra, incluant des lectures et l'écriture de travaux (Hitty & O'Gorman, 2004),

occupent une large part des pratiques et ce, principalement dans la formation avancée des étudiants.

4. Bibliographie

Bahri, S., & Haftendorn, K. (2006). Towards an Entrepreneurial Culture for the Twenty-First Century. Dans S*;* Venkataraman, *Stimulating Entrepreneurial Spirit through Entrepreneurship Education in Secondary Schools.* 5(9), 16-77.

Ball, C. (1989). *Towards an Enterprising Culture. A challenge for Education and Training.* OCDE.

Boivin, M. (2007). *Un entrepreneur dans ma classe. Guide à l'intention des enseignants du primaire*, 17(3) ,7-85.

Carr, P., & Beaver, G. (2002). The Enterprise Culture: Understanding a Misunderstood Concept. *Strategic Change*, 11 (9), 105-113.

Duchaine, P. (2006). *Développer et vivre une culture entrepreneuriale au primaire et au secondaire*. Gallimard.

Fayolle, A. (2004). *Entrepreneuriat, apprendre à apprendre*. Dunod.

Fonkeng, Epah, G. (2007). *The History of Education in Cameroon, 1844-2004*. Mellen Press.

Fonkoua, P. (2006). *Quels futurs pour l'éducation en Afrique*. L'Harmattan.

Fozing, I. (2015). *Education au Cameroun, entre crises et ajustements écomomiques*. L'Harmattan.

Gasse, Y ; & Guénin-Paracini, T. (2007). *Le développement de l'esprit d'entrepreneuriat : analyse des activités réalisées à la commission scolaire de La Capitale.* Université Laval : Centre d'entrepreneuriat et de PME.

Gasse, Y. (2008). *The Entrepreneurial Approach Model at Université Laval*. Université Laval : Centre d'entrepreneuriat et de PME.

Institut national de la statistique. (2008). *Troisième enquête camerounaise auprès des ménages*

Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience As the Source of Experiential Learning and Development*. Prentice Hall.

Lapointe, C., Labrie, D., Laberge, J. (2010). *Les effets des projets entrepreneuriaux à l'école sur la réussite académique et personnelle des jeunes." L'expérience*

québécoise. Québec: Centre de recherche et d'intervention sur la réussite académique, Université Laval.

Morin, D. (2008). *Le portfolio de l'entrepreneuriat au secondaire* (Numéro de publication : 2008-07-00971). Consulté à partir du site web du Gouvernement du Québec.

Ngo Mélha, E. (2012). *Enseignement technique et professionnel au Cameroun*. L'Harmattan.

Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture. (2014). *Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel*. UNESCO-Press.

Pelletier, D. (2005). Invitation à la culture entrepreneuriale. Guide d'élaboration de projet à l'intention du personnel enseignant, Québec : Gouvernement du Québec.

Pepin, M. (2009). *Culture entrepreneuriale et éducation : un regard ethnographique sur ce qui se vit à l'université primaire Cœur-Vaillant* (Mémoire de maîtrise). Québec : Université Laval.

Pepin, M. (2010). Vers l'émergence d'une culture entrepreneuriale en milieu scolaire : un regard ethnographique. *Revue canadienne des jeunes chercheur(e)s en éducation/Canadian Journal for New Scholars in Education,* 3(1), 1-9.