



Université Cheikh Anta Diop
de Dakar



Université Mohammed VI Polytechnique

ACTES DE LA 3^e CONFÉRENCE ÉCONOMIQUE INTERNATIONALE DE DAKAR
(CEID)

*Transition énergétique et égalité des genres : Catalyser le changement en Afrique
par des politiques de développement inclusives*

Université Cheikh Anta Diop de Dakar – Sénégal, 30 et 31 mai 2024

Entrepreneuriat féminin, une réalité plurielle. Cas de la Tunisie et de la République Démocratique du Congo

Nosta Mukirania KAHAMBU

Professeure Associée, Université catholique du Graben, Butembo
République démocratique du Congo

Résumé : À travers cette communication, on s'est intéressé à l'entrepreneuriat féminin, notamment en Tunisie et en RDC pour essayer d'expliquer l'appropriation du genre et du rôle joué par l'environnement entrepreneurial. Le travail d'investigation mené par le moyen du questionnaire auprès de 102 femmes entrepreneures dont 44 tunisiennes et 58 congolaises, a permis de constituer des éléments de réponse à la problématique de départ et de montrer que la situation actuelle est caractérisée par le fait que les avancées réalisées en Tunisie dans le domaine de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ne se sont pas traduites au niveau de l'entrepreneuriat féminin. Il en est de même du cas de la RDC où le résultat est qu'on observe, depuis 2016, l'intégration de l'entrepreneuriat en tant que stratégie nationale de développement mise en œuvre par le lancement des projets pilotes d'appui aux micro-, petites et moyennes entreprises. Cette partialité empêche la prise en charge des besoins spécifiques et inhibe l'expansion de l'entrepreneuriat des femmes pourtant très actives dans le secteur. Dans les deux pays, on peut retenir en plus qu'une même constitution fait ressortir une ambivalence qui génère certes d'une approche juridique mais teinté d'une dimension conservatrice.

Mots-clés : Entrepreneuriat, genre, acteur, action, environnement

Les idées et opinions exprimées dans les textes publiés dans les actes de la CEID n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'UCAD ou de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

INTRODUCTION

Les inégalités retardent la croissance et influent la répartition des ressources et la productivité (Glidja, 2019). Pourtant, l'équité entre les genres est une condition pour assurer un développement durable (Bouraoui, 2020). L'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les politiques macroéconomiques a été l'une des grandes priorités des institutions internationales (Lebègue, 2015), qui ont adopté dans leurs travaux de fond des stratégies visant à faire de l'égalité des sexes une composante intégrée et critique des interventions de développement. La figure de la femme entrepreneure devient ainsi une catégorie qui doit être expliquée et étudiée dans sa construction sur la longue durée.

En effet, il existe un lien étroit entre l'égalité des genres, la prospérité économique et la compétitivité d'un pays, souligne le rapport Global Gender Gap (2018) du Forum économique mondial. L'intégration des femmes est donc importante. Le but étant de favoriser l'éclosion d'un entrepreneuriat féminin dynamique, l'accent sera mis sur la formation et la sensibilisation (Santoni et Barth, 2014 ; D'Andria et Gabarret, 2016). Cette disparité entre les sexes sera ainsi réduite pour faire avancer une reprise économique équitable et durable face à la pire récession mondiale d'aujourd'hui.

En Tunisie, malgré les discours politiques qui prônent l'existence d'un système législatif très avancé garantissant l'égalité des droits des femmes et des hommes (Hassine, 2016), les femmes ne représentent que 13 % de l'ensemble des entrepreneurs. En effet cette équité présumée dont bénéficie la femme tunisienne par rapport aux autres pays africains serait un avantage traduisant les performances de la Tunisie en matière d'entrepreneuriat féminin.

Ailleurs, le nombre très limité des publications ne permet pas de saisir dans la profondeur la portée et les conditions d'émergence de l'entrepreneuriat en République Démocratique du Congo (RDC). Cette situation est plus drastique, de surcroît, lorsqu'on s'intéresse à la cible des femmes dans le cadre de l'entrepreneuriat féminin. Dans son rapport de 2016, l'ONUDI explique que la promotion de l'entrepreneuriat et la création d'entreprises souffrent de lacunes importantes. Pourtant, elles disposent des capacités de développement.

De toute façon, ce champ comparatif de recherche reste aussi et encore très rarement exploité. La différence de performance constatée entre pays en développement trouve son explication dans le degré d'appropriation de l'approche « genre » et dans le rôle joué par l'environnement entrepreneurial. On peut ainsi noter, d'abord pour le cas de la Tunisie, qu'en plus du problème de genre qui contribue encore à la différence enregistrée entre le nombre des entrepreneurs masculins et féminins, d'autres facteurs macroéconomiques, politiques et socioculturels interviennent pour expliquer les réalisations décevantes de l'entrepreneuriat. Ensuite, pour la RDC, comment, sans maîtrise du sujet, peut-on parvenir à construire des outils véritablement efficaces pour induire l'émergence de l'entrepreneuriat féminin ? D'une manière ou d'une autre, il se pose la problématique d'entrepreneuriat féminin dans un environnement et un contexte donné. Cette recherche analyse les variables spécifiques de chacun de deux pays afin d'avoir une configuration comparative relativement complète sur l'environnement entrepreneurial et le contexte dans lesquels évoluent les femmes créatrices des entreprises.

Le rôle des femmes entrepreneures est important dans le monde des affaires et concerne également les entreprises en tant que moteurs d'innovation. Car, non seulement les entreprises sont bénéfiques aux

entrepreneurs, aux employés et à la société dans son ensemble ; mais aussi l'inclusion des femmes peut contribuer à une prise de décision plus équilibrée, apporter des avantages compétitifs et favoriser un développement économique plus inclusif et équitable.

Cette recherche s'inscrit dans l'analyse de l'importance l'entrepreneuriat féminin en tant qu'une réalité plurielle perçue dans les entreprises aussi en Tunisie qu'en RDC. Elle répond aux questions principales suivantes :

- Quelles sont les caractéristiques juridico-institutionnelles spécifiques de l'entrepreneuriat féminin en RDC et en Tunisie ?
- Est-ce que les entreprises créées ou reprises et dirigées par des femmes ou ayant la participation féminine importante se distinguent-elles des autres sur le plan de l'acteur, de l'action voire même de l'environnement ou du contexte.

L'objectif est de montrer qu'une plus grande participation et parité des femmes dans les affaires est vitale non seulement pour la reprise économique mais aussi pour le progrès sociétal et culturel pour tous comme le précise Bruna et al. (2018). La compréhension de ce qui motive et freine les femmes dans les affaires aiderait tant soit peu les gouvernements et les décideurs et favoriserait leurs progrès futurs. Nous utilisons ainsi des informations récentes et adéquates concernant les femmes entrepreneures et leurs entreprises pour analyser plus profondément le rôle de l'environnement entrepreneurial dans la prise en compte des réformes des institutions accompagnant l'évolution des normes sociales et des mentalités collectives. Dans un premier temps nous présentons le cadre théorique et ensuite la méthodologie de recherche. L'analyse des résultats conduira enfin à tirer des conclusions sur l'entrepreneuriat féminin en Tunisie et en RDC.

1. CADRE THEORIQUE

Un détour par la littérature permet d'approfondir l'état de la question. Selon De Beaufort (2005) des chercheurs doivent trouver un regain d'intérêt à étudier davantage l'entrepreneuriat féminin parce que « la création d'entreprises par les femmes est un vecteur de la croissance et un levier pour l'emploi ». Pour traiter du phénomène entrepreneurial et plus particulièrement celui initié par les femmes nous avons cherché à construire un cadre théorique s'inspirant des quelques pistes définitionnelles.

1.1. Modèle multidimensionnel

Par ce modèle développé par Gartner (1985), l'élucidation de l'entrepreneuriat retient quatre dimensions à savoir celles de l'acteur, de l'action, du processus et du contexte.

En effet *l'approche par l'acteur* s'intéresse à l'étude des caractéristiques individuelles de l'entrepreneur qui est considéré comme le « sujet » (Hernandez, 2001) initiateur du processus entrepreneurial. Schmitt relève, dans ce cadre, trois approches centrées sur les individus : le behaviorisme, l'approche par les traits, et l'approche par la sociologie. Par ces trois approches, il a essayé de montrer la singularité de l'entrepreneur par rapport à d'autres individus. Pour lui, le behaviorisme cherche à comprendre l'entrepreneur à travers une norme permettant de voir qui est entrepreneur et qui ne l'est pas. L'approche par les traits de personnalité se penche essentiellement sur l'acteur de l'entrepreneuriat, et plus précisément sur ses caractéristiques psychologiques afin d'établir le profil psychologique typique de l'entrepreneur (Basso, 2006). L'approche sociologique considère l'entrepreneur avant tout comme un être social qui s'inscrit dans la société et participe à ses normes sociales en ce qui concerne les aspects juridiques, les politiques publiques et les services de soutien, etc.

Pour *l'approche par l'action* entrepreneuriale c'est l'action et la compétence de l'entrepreneur qui créent l'entreprise et non ce qu'il est. *L'approche par le processus* s'appuient sur les études qui se posent la question du « pourquoi le fait-il ? » et du « comment le fait-il ? ». Enfin, *l'approche par le contexte* estime que l'environnement et le milieu dans lequel l'individu grandit et évolue peut influencer l'émergence d'un projet entrepreneurial. Le modèle de Shapero (1975) reconnaissait déjà que des facteurs tels que les événements négatifs et positifs de la vie, les aides financières, les modèles, la culture, la famille, les expériences, etc. influencent la création d'une entreprise par l'individu. En effet, les croyances, les valeurs et les attitudes d'une société déterminent le comportement de ses membres et peuvent influencer considérablement sur la décision de devenir entrepreneur (Lebègue, 2015).

1.2. Approche culturelle

La culture est définie par Tylor (1871) comme un tout complexe qui inclut les connaissances, les croyances, les valeurs, les traditions, les coutumes, ainsi que toutes autres dispositions et habitudes acquises par l'homme en tant que membre d'une société. Selon Shneor, et al. (2013) les recherches se rapportant à l'approche culturelle s'attardent sur la femme entrepreneure dans son groupe social fondée sur des règles qui permettent à ses membres d'avoir une identité. De ce fait, il convient donc de mettre les normes, les valeurs, les attitudes, les croyances et pratiques du milieu au cœur de la compréhension du phénomène d'émergence de la culture entrepreneuriale chez les femmes (Brush, et al., 2009). Les inégalités entre les hommes et femmes observées dans la société résultent d'une construction sociale amorcée, légitimée et pérennisée au moyen de la culture. La singularité de l'entrepreneuriat féminin ne peut être appréhendée sans qu'elle ne soit contextualisée dans l'environnement au travers les réalités socioculturelles au sein du groupe (Ezzahra, 2016).

La littérature révèle l'existence de deux courants de pensée par rapport à la relation entre la culture et l'entrepreneuriat qualifiée de culture entrepreneuriale ou esprit entrepreneurial. Premièrement, certains travaux soulignent l'aspect d'un esprit entrepreneurial semblable et uniforme sur toute l'étendue nationale (Rauch, et al., 2013), d'autres révèlent des nuances contextuelles par rapport à la région et/ou province au sein de la nation (Fredin et Jogmark, 2017). Selon ces auteurs, le pays est l'espace géographique le plus utilisé pour savoir si la culture entrepreneuriale est figée ou pas au sein de l'espace national délimité par des frontières géographiques Ben (2013).

Deuxièmement, on trouve d'une part les travaux qui soutiennent que la culture entrepreneuriale vise à dynamiser l'esprit d'entreprise à la base d'émergence de nouvelles entreprises formelles (Davidsson et Wiklund, 1997 ; Stephan et Uhlener, 2010 ; Pinillos et Reyes, 2011). Et, d'autre part les travaux pour lesquels la culture entrepreneuriale mobilise l'esprit d'entreprendre comme un apanage d'activités informelles en contexte africain (Abdelhafid et Wassila, 2018 ; Roger, 2020). Selon Gning (2013) sont informelles toutes les activités qui ne sont pas enregistrées, ne payent pas d'impôts et ne respectent pas les dispositions législatives en matière d'emploi et de salaire. Ainsi, dans leur étude, Mbaye et Benjamin (2015) révèlent qu'en Afrique subsaharienne le développement d'activités entrepreneuriales est marqué par une forte représentativité des femmes dans le secteur informel, et une sous-représentativité de ces dernières dans celui formel, du fait des inégalités de genre dû en grande partie au poids de la culture.

1.3. Approche environnementale

L'environnement entrepreneurial a été intégré dans l'approche par les comportements (Notais et Tixier, 2018 ; Martin, 2018). Dans celle-ci, l'accent est mis sur l'environnement et le comportement de la personne en plus des traits de caractère (Vanderwerf et Brush, 1989). L'environnement entrepreneurial est envisagé comme un amalgame des facteurs qui jouent un rôle important dans le développement de l'entrepreneuriat (Gnyawali et Fogel 1994). On peut citer les facteurs macroéconomiques, culturels,

sociopolitiques ayant un rôle au niveau de la tendance et du potentiel des individus, quant au choix des activités entrepreneuriales et de l'accès aux moyens et aux services encourageant le processus de lancement dans les affaires. Pour Hernandez (200, p. 13), l'entrepreneur n'est pas un individu mythique, agissant seul et indépendamment de tout contexte. C'est « l'initiateur d'un processus complexe agissant dans un contexte économique, historique, socioculturel et technologique donné ».

Vers les années 1990 une théorie féministe de l'entrepreneuriat (Stevenson, 1990 ; Hurley, 1991) apparaît. Ainsi, les deux grandes orientations caractérisent cette théorie. D'abord le féminisme libéral suggère que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, à cause d'une discrimination manifeste. Ensuite, la théorie du féminisme social suggère que les femmes et les hommes agissent de diverses manières appropriées à cause des différences qui existent dans la socialisation progressive des uns et des autres. Les recherches basées sur cette théorie se focalisent plutôt sur la comparaison de valeurs et les comportements différents des femmes et des hommes entrepreneurs et que la différence d'état d'esprit entre les deux sexes n'a aucun impact sur la performance de leurs affaires. Dès lors, les facteurs environnementaux sont de plus en plus importants dans les modèles de l'entrepreneuriat féminin.

D'où Lacasse (1990) considère l'environnement entrepreneurial à partir de trois groupes de facteurs : les facteurs sociaux (le contexte familial, le milieu scolaire, le cadre de travail et l'environnement local), les facteurs situationnels (les événements négatifs et positifs) et l'accessibilité aux ressources (matières premières, main-d'œuvre qualifiée, technologie, marchés, capital-risque, soutiens de l'État, rôle des réseaux). Les facteurs environnementaux comme les normes sociales et les coutumes sont différents d'une région à l'autre. Le regard négatif de la société sur la femme entrepreneur et l'insécurité sociale des femmes sont des croyances traditionnelles mais évoquent une intériorisation des freins à l'entrepreneuriat qui éloignerait les femmes dans certaines sociétés d'un tel projet à cause des considérations liées aux stéréotypes de genre.

2. Cadre méthodologique

Tout travail entrepreneurial qu'exerce la femme est passible d'être capté immédiatement par la recherche.

2.1. Paradigme de l'entrepreneuriat féminin

L'envol est, donc, remarquable aujourd'hui si bien que les chercheurs s'en inspirent pour définir l'entrepreneuriat féminin. L'étude au champ de l'entrepreneuriat s'appuie fondamentalement sur deux paradigmes évoqués par Cadieux et al (2002) : des approches théoriques normative et intégrée.

L'approche normative procède par une comparaison systématique entre hommes et femmes pour bien étudier l'entrepreneuriat féminin. Elle recourt aux analyses quantitatives pour étudier le comportement de femmes entrepreneures. Et les principales rubriques étudiées sont les caractéristiques personnelles et psychologiques des femmes entrepreneures, le profil et l'évolution de leurs entreprises, leur style de gestion et la particularité des problèmes qu'elles rencontrent (Cadieux et al 2002).

L'approche intégrée, quant à elle, se rapproche plus des postulats des courants féministes qui postulent que l'entrepreneuriat féminin est singulier et de ce fait demeure « un phénomène particulier et différencié de l'entrepreneuriat masculin » (Cadieux et al, p.117). L'approche intégrée met en exergue des rubriques de sociologie et de la psychologie pour étudier la femme entrepreneure en s'appuyant sur des preuves empiriques c'est-à-dire la particularité de l'entrepreneuriat féminin, et en réinterprétant les résultats quantitatifs de l'approche normative spécifiquement au niveau des différences existantes entre les hommes et les femmes qui entreprennent. Ainsi, l'approche intégrée nous intéresse au plus haut niveau, non seulement parce qu'elle synthétise avec le normatif, mais aussi parce qu'on voudrait par des analyses qualitatives et quantitatives mieux caractériser les femmes.

2.2. Cadre opératoire

Phénomène relativement récent et peu étudié, l'entrepreneuriat féminin en Tunisie et en RDC mérite d'être exploré. Il s'agit de procéder à une observation ex-post de la création d'entreprise par les femmes tunisiennes et congolaises. Un questionnaire contenant les questions nécessaires à la problématique de cette recherche a été construit à partir de la revue de la littérature effectuée et des modèles existants (Van Campenhoudt et Quivy, 2017) à travers des pistes définitionnelles de l'entrepreneuriat. Ce questionnaire, administré durant les mois de septembre et octobre 2023 en Tunisie et de janvier et février 2024 en RDC, comprenait des interrogations relatives à l'entreprise créée, ainsi qu'à la façon dont les femmes ont fondé leur affaire dans l'environnement entrepreneurial congolais et tunisien. De même qu'une série de questions sur le profil de la femme entrepreneure, les déterminants de l'entrepreneuriat féminin, l'accès à l'appui au développement des entreprises à la disposition des femmes ainsi que l'environnement juridico-institutionnel et socioculturel qui ont joué le rôle de catalyseurs ou de freins à la création.

Nous avons utilisé les contacts en face à face comme type de collecte des données auprès d'un échantillon de femmes entrepreneurs tunisiennes et congolaises qui ont créé une entreprise indépendante. Elles doivent être réellement dans la gestion, avoir au moins 2 employés et détenir à titre personnel une part importante du capital. Toutefois, nous avons choisi de ne pas limiter notre population à une seule région et à un seul secteur d'activité, ce qui présente l'avantage d'élargir notre population, mais l'inconvénient d'accroître l'hétérogénéité de l'échantillon final.

Au terme de cette étape, nous avons obtenu un échantillon de 116 entrepreneures, parmi lesquelles 9 femmes n'ont pas jugé judicieux de répondre à notre questionnaire. Nous avons dû rejeter 5 questionnaires pour aboutir finalement à 102 questionnaires exploitables dont 44 pour la Tunisie et 58 en RDC. Au niveau méthodologique, conscient que, les méthodes d'analyse de données doivent être adaptées aux objectifs de recherche (Colle, 2006 ; Van Campenhoudt et al., 2017), nous avons adopté une approche intégrée pour analyser les résultats qualitatifs et quantitatifs. Ainsi nous avons procédé à une analyse manuelle en utilisant des verbatim pour présenter les divers points de vue des entrepreneures interrogées. Des calculs des fréquences, des moyennes et des pourcentages des réponses du questionnaire ont été faits pour interpréter les résultats par rapport à notre cadre théorique.

2.3. Présentation de l'échantillon

L'âge moyen des femmes interrogées est de 33 ans et, au moment de la création d'entreprise, 60 % d'entre elles avaient 27 ans ou moins. La majorité (51%) d'entre elles est mariée et 20% avaient des enfants lors de la constitution de leur société.

Des femmes créatrices de projet sont de niveau universitaire Bac+3 ou 4 (37 %) et Bac+5 ou plus (27%). Les femmes ayant le bac+1 ou 2 ne sont pas nombreuses (13,5%), celles dont le niveau est inférieur au bac ne représentent aussi que 13,5% et les bachelières seulement 9%. Ces chiffres témoignent de la conscience des femmes qu'un niveau scolaire de plus en plus important est un atout pour une gestion plus performante de leurs entreprises.

Coté expérience, en moyenne, les femmes entrepreneurs avaient 3,5 ans d'expérience de travail, puisque 30% des femmes interviewées ont des expériences de moins d'un an, 45% ayant une expérience de 1 à 3 ans, 18% une expérience de 4 à 7 ans et 7% plus de 8 ans. Ces pourcentages expliquent que les femmes ne mettent pas beaucoup de temps pour se lancer dans le monde des affaires soit parce qu'elles sont impatientes à chercher leur autonomie financière et d'être des propriétaires de projet, soit qu'elles n'ont pas trouvés suffisamment d'opportunités d'emploi.

3. Analyse et interprétation des résultats

Avant de présenter les résultats, il est à noter qu'en se basant sur un échantillon relativement réduit (102 entrepreneures pour deux pays), cette étude ne peut être qu'exploratoire et qu'il conviendra de la confirmer à travers une seconde étude avec un échantillon plus vaste et plus important. Nous présentons, en premier lieu, le profil de l'entrepreneure tunisienne et de l'entrepreneure congolaise, avant de décrire les entreprises qu'elles ont créées, ensuite l'environnement de l'entrepreneuriat, puis montrer le rôle de l'équité entre genre dans l'entrepreneuriat et l'accès à l'appui au développement des entreprises. Nous finirons par une mise au point de l'entrepreneuriat féminin tunisien et congolais.

3.1. Le profil de l'entreprise créée

Au niveau secteur d'activité, dans le secteur du commerce apparaissent prioritairement la vente des produits alimentaires, des habits, des articles décoratifs, des produits de beauté et les tissus (55% des cas), de centres de beauté (22%), de boîtes de communication (16%), de restauration (8%). En deuxième rang, se situe le secteur industriel avec 27% (création des bijoux, préparation du gâteau, production de produits de nettoyage et production de tisanes infusions, des jus).

S'agissant de la forme juridique adoptée et du type de management, la majorité des entreprises étudiées, soit 78%, sont des sociétés individuelles. 2% sont soit des Sociétés Unipersonnelles A Responsabilité Limitée (SUARL) ou des Sociétés A Responsabilité Limitée (SARL) lorsqu'il s'agit d'une création collective. 54% des entreprises ont été créées pendant les cinq dernières années et seulement 7% d'entre elles ont plus de huit ans, cas des entreprises reprises par les femmes. Environ 67% des entreprises (dont 32,42% en RDC et 34,58% en Tunisie) ont adopté une stratégie de non-croissance et ont conservé la taille de micro-entreprise. 25% (12% en RDC et 13% en Tunisie) ont toutefois bénéficié d'une croissance considérable.

3.2. Déterminants de l'entrepreneuriat féminin et rôle de l'équité

Pour ce qui est de la création d'une entreprise, la littérature existante met en évidence plusieurs différences dans les motivations des entrepreneurs féminins et masculins et, comme le révèle l'étude de Hughes (2006), les objectifs entrepreneuriaux des femmes sont relativement plus spécifiques. Bien que certaines similitudes existent entre les hommes et les femmes pour créer une nouvelle entreprise, les femmes sont largement guidées par des motivations féminines. En effet 71% des femmes tunisiennes contre 82% des femmes congolaises enquêtées mettent en avant la recherche de flexibilité dans l'emploi du temps et le désir de concilier travail et famille. C'est ce qui apparaît dans les propos suivants : « Je ne cherche pas à agrandir mon projet, l'essentiel est de trouver du temps à mes enfants... » (Madame J, Congolaise). « Pour moi concilier vie privée et travail était mon motif pour convaincre mon entourage ..., et je respecte toujours mon engagement » (Madame O, Tunisienne).

À l'instar de leurs homologues masculins, les femmes tunisiennes et congolaises qui créent de nouvelles entreprises sont souvent motivées par des objectifs de réalisations personnelles et professionnelles. Les facteurs cités sont le désir d'un plus grand défi (81%) et le besoin d'indépendance (69%). Quant aux femmes congolaises, elles partagent le souci d'indépendance (62%) et de survie mais pas forcément d'accroissement de leur entreprises 54%. Ce qui coïncide avec les études de St-Cyr et al. (2003) qui montrent que les principaux objectifs des femmes pour se lancer en affaires sont : l'indépendance le fait de relever des défis plus importants et la satisfaction de maintenir leur entreprise.

Les entrepreneures tunisiennes et congolaises sont également attirées par les entreprises en raison de l'insatisfaction au travail ou de la difficulté à trouver un emploi (63%).

« On n'a pas les mêmes chances que les garçons, les employeurs les préfèrent... » (Madame S, tunisienne)

« D'ailleurs, je viens de créer mon projet en réaction aux derniers entretiens d'embauche que je n'ai pas réussis parce que je suis une fille » (Madame A, congolaise).

« Moi, ce qui me révolte, c'est cet entourage qui pense que l'homme est supérieur à la femme... Pourtant, à compétences égales, il faut donner la chance à tous ? » (Madame M, tunisienne).

Dans certains cas, le père ou le conjoint peut avoir été la force à avoir suscité l'intérêt pour l'entrepreneuriat. En outre, le chômage, la pauvreté et les responsabilités familiales peuvent inciter les femmes à créer une entreprise (56% de tunisiennes, 68% de congolaises). Ces motivations différentes entre les hommes et les femmes entrepreneurs se traduisent également par des perceptions différentes de ce qui constitue la réussite entrepreneuriale et confirment, comme le mentionnent Manolova et al. (2008), que la dimension de genre est une considération importante dans l'analyse de l'entrepreneuriat des hommes et des femmes.

Il est à noter qu'en ce qui concerne les difficultés rencontrées, bien que de nombreux obstacles auxquels les hommes et les femmes sont confrontés au démarrage soient communs aux deux sexes (Smallbone et North, 2000), les femmes entrepreneurs tunisiennes et congolaises sont confrontées à des problèmes supplémentaires en raison de valeurs et de traditions socioculturelles enracinées dans la société et dans les mécanismes juridico-institutionnels.

« La fierté est que nous les femmes entrepreneures avons la capacité multitâche et résiliente surtout quand nous considérons les faibles marges bénéficiaires réalisées... Parfois les hommes se découragent et préfèrent abandonner » (Madame E, congolaise).

En RDC et en Tunisie, en plus des responsabilités familiales de la femme qui sont l'obstacle majeur à son activité d'entrepreneur (80%), le manque de compétences managériales (54%) ainsi que le manque de formation en entrepreneuriat (6%) sont les principaux obstacles que rencontrent les femmes entrepreneurs. L'accès limité à la technologie et au financement (45% en Tunisie et 72% en RDC), l'accès aux services d'appui et l'environnement réglementaire qui n'est pas très connu par les entrepreneures sont deux autres contraintes qui limitent leur capacité à créer leur entreprise (39% de tunisiennes et 61% de congolaises).

« Nous, qui représentons 66% des diplômés de l'enseignement supérieur, n'avons aucun privilège ni des banques ni des structures d'appui. C'est normal que les filles ne se lancent pas dans le monde des affaires » (Madame D Tunisienne).

3.3. Accès aux services d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin

L'approche des institutions de financement est passive vis-à-vis des femmes. Il n'y a pas d'approche axée sur le genre, hormis dans les institutions de microfinance. Pourtant, les femmes identifient l'accès au financement comme un obstacle majeur pour la création et le développement de leurs entreprises. Le manque d'autofinancement est le premier obstacle rencontré par les FCE pour créer leurs entreprises. Plus généralement, les femmes manquent de garanties car elles possèdent moins de biens.

Ces dernières années, le nombre absolu des institutions financières (IF) actives en RDC ainsi que le nombre des IF octroyant des crédits aux micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) a augmenté. Dans les conditions de liberté et de transparence du marché, ceci devrait conduire à une concurrence plus forte entre les IF, et, par conséquent, à une amélioration des conditions d'octroi de crédit au profit des emprunteurs. Cela suppose toutefois que les MPME aient toutes les informations et compétences

nécessaires pour étudier le marché et puissent librement choisir l'IF qui leur offre des crédits aux meilleures conditions.

Cependant, ainsi que le confirment certains financiers et certaines femmes entrepreneurs congolais, les deux parties (offre et demande) ne parviennent pas à concilier leurs intérêts. De l'observation des faits, on constate que les capacités de gestion sont parfois rudimentaires et ne satisfont pas les exigences des institutions financières. Il a été découvert parallèlement que des femmes entrepreneurs (67,2%) évitent de solliciter un crédit en raison de certaines appréhensions relatives aux IF.

Également, compte tenu de l'importance du secteur des PME, le Gouvernement s'est doté en mai 2016, d'un document de stratégie nationale de développement des petites et moyennes entreprises. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre, il a sollicité et obtenu de l'Association Internationale de Développement (IDA) un crédit et un don pour financer le « Projet d'Autonomisation des femmes entrepreneurs et une mise à niveau des PME pour la transformation économique et l'emploi », TRANSFORME RDC en sigle. Le soutien aux femmes entrepreneurs représente une grande opportunité pour la femme active de la RDC en ce que le Projet d'appui au développement des micro, petites et moyennes entreprises (PADMPME) ambitionne de combler un grand déficit qui limite la participation active de la femme dans l'entrepreneuriat en RDC et même en Afrique. Ce projet en cours de réalisation est destiné à s'étendre sur tout le pays. Il a d'abord ciblé 4 villes pilotes dont Kinshasa, Matadi, Goma et Lubumbashi et ses résultats donneront un coup de pouce à l'entrepreneuriat féminin en RDC. Il répond entre autres à une vision d'autonomisation, de l'inclusion et de l'émancipation de la femme entrepreneure en vue de la doter des compétences nécessaires pour accroître son entreprise, être financièrement indépendante, subvenir aux besoins de sa famille, gérer et optimiser ses coûts.

En Tunisie, des projets de soutien au développement de l'entreprise existent depuis longtemps. Cette expérience pourrait inspirer la RDC. Globalement, le nombre de crédits bénéficiant aux femmes tunisiennes est plus faible que celui bénéficiant aux hommes. Sur le plan historique, les hommes entrepreneurs ont été les principaux clients des services d'appui au développement des entreprises (SDE). Puisque les femmes entrepreneurs sont confrontées à des obstacles particuliers pour démarrer et développer leurs entreprises, leurs besoins peuvent être différents de ceux des hommes. Les SDE sensibles à la dimension de genre prennent en considération les besoins spécifiques des femmes entrepreneurs, tout en fournissant des services dans un environnement où il n'y a pas de préjugés sexistes. Malgré cet atout, les femmes entrepreneurs tunisiennes ont la peur de l'échec et, du coup, hésitent de bénéficier des SDE.

Le gouvernement tunisien met en place divers projets et programmes d'entrepreneuriat féminin impactant le développement. Par exemple, en 2022, le ministère de la famille, de la femme, de l'enfance et des personnes âgées a mis en place un programme national de l'entrepreneuriat féminin «Raidat». Ce programme est élaboré sur la base d'indicateurs statistiques portant sur le chômage et qui ont démontré que la femme (22,2%), en est plus touchée que l'homme (12.4 %). Le programme Raidat a permis la création de 4463 projets dont 3932 sont de très petits projets et 531 sont de petits et moyens projets et ce, grâce à l'allocation de crédits dont le montant a atteint 40 MD. Aussi Raida a permis la création de 6216 postes de travail.

3.4. Description de l'environnement de l'entrepreneuriat

La recherche sur l'entrepreneuriat féminin s'est développée avec la reconnaissance du rôle grandissant de la femme dans le développement socio-économique et juridique des pays.

3.4.1. Cadre juridique et institutionnel de l'entrepreneuriat en RDC

Le gouvernement congolais a positionné l'entrepreneuriat comme l'un des leviers prioritaires du développement économique.

1°) Du contexte entrepreneurial

Le secteur de l'entrepreneuriat souffre de nombreuses contraintes comme la quasi-absence de grandes entreprises, le non-recours à une comptabilité formelle, l'opacité du cadre fiscal, le taux élevé des entreprises informelles, etc. En plus de ces dysfonctionnements, les femmes, avec une présence remarquable dans le secteur, vivent des contraintes spécifiques. Elles souffrent particulièrement d'un manque de connaissances et d'accès à l'information stratégique sur le marché. Ce déficit, ainsi que la petite taille et le caractère informel de leurs unités de traitement, empêchent les femmes de participer avec d'autres gros acheteurs dans la chaîne de valeur. La sécurité apparaît aussi comme une préoccupation importante pour les femmes. La violence et le harcèlement sexuels, que ce soit au travail ou sur le chemin du travail, demeurent une préoccupation majeure pour les femmes dans tous les secteurs, mais principalement dans le secteur agricole et de l'agro-industrie. Combiné avec l'accès limité aux terres et autres biens, cela mine la capacité des femmes à investir temps et ressources dans leurs entreprises.

Les femmes, en particulier, se plaignent de difficultés d'accès à l'information et à la formation sur l'entrepreneuriat, de contraintes d'accès à la propriété foncières, de la persistance de l'autorisation maritale préalable, du harcèlement sexuel récurant dans le milieu des affaires aussi bien pendant la création de l'entreprise qu'à l'occasion de l'exécution des prestations ou des contrats, de tracasseries fiscales et douanières basées sur le genre, entre autres. Bref, le recensement général des entreprises conduit par l'Institut National de la Statistique révèle que les femmes entrepreneures, dans leur majorité, estiment que le climat des affaires en RDC leur est défavorable.

2°) Du cadre juridico-institutionnel

L'étude des textes régissant les affaires et le fonctionnement de ces dernières en RDC révèlent des insuffisances à corriger.

Primo : L'Ordonnance-loi n° 66-98 du 14 mars 1966 portant code de navigation maritime qui pose l'obligation légale pour la femme d'atteindre l'âge de 21 ans avant de contracter un engagement maritime est aujourd'hui en déphasage avec l'évolution législative et reste discriminatoire à l'égard de la femme qui veut entreprendre dans le secteur maritime. Conformément à la constitution congolaise, la majorité est fixée à 18 ans pour les deux sexes pour tout engagement.

Secundo : La révision du code de la famille en 2016 supprimant l'autorisation maritale pour poser des actes juridiques (y compris en matière d'entrepreneuriat) est souvent brandie comme une avancée pour les femmes entrepreneures, mais les répercussions sur le terrain ne sont guère concluantes. L'intention du législateur à travers ce texte n'a du reste jamais été, expressément, de développer l'entrepreneuriat des femmes.

Tertio : En vertu de l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat du travail, tout fait constitutif de harcèlement sexuel ou moral est prohibé dans les relations professionnelles, notamment en matière d'apprentissage, d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de mutation, de résiliation ou de renouvellement du contrat. Des résultats confirment que le harcèlement sexuel est une forme récurrente de Violences sexuelles basée sur le genre (VSBG) dans le monde des affaires aussi bien pendant la création de l'entreprise qu'à l'occasion de l'exécution des prestations ou des contrats.

Quarto : La loi de 1973 dite loi foncière domanialise les terres, mais admet les terres occupées par les communautés locales comme étant celles que ces communautés habitent, cultivent ou exploitent conformément aux coutumes et usages locaux (article 338). En l'absence de réglementation claire des droits de jouissance sur ces terres le droit foncier coutumier s'applique. L'enregistrement au cadastre se fait fréquemment au nom de l'époux, d'un frère lorsque le droit de jouissance revient à une femme. Et, en cas de décès du conjoint, la femme n'hérite pas la terre de son conjoint. Ce droit d'inspiration essentiellement patriarcale exclut plusieurs catégories sociales, dont les femmes, de la maîtrise foncière.

Quinto : Une dimension genre quasi introuvable dans les textes liés à l'entrepreneuriat. Ils sont neutres en apparence, mais ne tiennent pas compte des contraintes et des besoins spécifiques des femmes entrepreneures et commerçantes. En effet, on y retrouve de nombreux textes comme la loi foncière, le code des obligations, le code des investissements, le code minier, le code du travail, le code des impôts, etc., mais on n'y aperçoit que très timidement des tentatives de prise en compte des contraintes et besoins spécifiques des différentes catégories sociales : femmes, hommes, jeunes, personnes vivant avec un handicap, etc.

Malgré cela, ces textes sont très faiblement connus par les hommes et encore moins par les femmes qui manquent donc l'occasion d'en tirer profit. Lorsque la loi est connue, l'attrait de la coutume et des pratiques bien ancrées est souvent encore plus fort que l'obligation de la respecter. La faible effectivité des lois prévoyant les mêmes conditions pour les hommes et les femmes, en matière d'entrepreneuriat, est une réalité. Les conditions sociologiques d'application des lois ne sont pas toujours réunies. Les femmes entrepreneures congolaises évoluant en majorité dans l'informel. Les femmes entrepreneures et en particulier les femmes commerçantes ignorent généralement les dispositions basiques liées à l'exercice de leurs activités : existence du guichet unique, droits de douane à la frontière, montant réglementaire de la patente, caractère infractionnel du harcèlement sexuel, etc.

3.4.2. Lois et réglementations sur les entreprises appartenant aux femmes à Tunisie

La Tunisie adhère aux conventions internationales en matière d'emploi, de rémunération et d'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes. Le Code du travail est lui aussi égalitaire et énonce le principe de non-discrimination « dans tous les aspects de l'emploi »¹. L'égalité pour les deux sexes en termes de recrutement et de promotion dans le secteur public est garantie. Toutefois, le secteur privé dispose de plus de flexibilité que le secteur public.

1^o) Sur le plan juridique

Les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise². Aucune administration tunisienne ne le demande. La possibilité d'immatriculer son entreprise sans le consentement du conjoint n'incite pas forcément les femmes, dans l'économie informelle, à enregistrer leurs activités. En effet, les femmes entrepreneures ne choisissent pas d'enregistrer leurs structures à cause des coûts que représentent les impôts et les cotisations sociales.

Le gouvernement ne fait pas d'efforts particuliers pour informer les entreprises appartenant aux femmes à propos des lois et réglementations du travail et des exigences de conformité. Les points focaux pour le genre, ou encore le ministère de l'Emploi ou les services en charge du travail au sein du ministère des Affaires sociales pourraient jouer ce rôle à l'avenir, compte tenu de l'importance accordée par le

¹ Article 5 bis du Code du travail tunisien de 2010, ajouté par la loi no 93-66 du 5 juillet 1993.

² Code du travail.

gouvernement à l'entrepreneuriat féminin, notamment le ministère des Affaires de la femme et de la famille.

En effet, la méconnaissance de ces procédures représente un obstacle. Plusieurs étapes sont prévues pour obtenir l'identité juridique de la société mais ne sont pas toujours connues par les femmes porteuses d'idée de projet au moment de lancer ce dernier. Également, les différentes formes d'entreprises et les avantages relatifs aux responsabilités juridiques sont mal compris des Femmes Cheffes d'Entreprises. Certaines d'entre elles ne comprennent pas l'importance d'enregistrer leurs entreprises afin de bénéficier de ceux-ci.

2°) Droits de propriété

Selon la loi tunisienne, les femmes et les hommes ont les mêmes droits de propriété (accès à la propriété, hypothèque, vente). La législation en vigueur s'applique de la même façon quel que soit le genre. Dans ce cadre, le régime de la communauté des biens entre époux est un bon exemple de l'attention que le législateur tunisien apporte à l'instauration d'une égalité hommes-femmes³. En effet, l'enregistrement au cadastre des biens acquis par le couple est généralement au nom de l'homme, bien que le contrat soit au nom des deux époux⁴. De surcroît, une autre inégalité persiste, puisque, en vertu du Code du statut personnel, l'homme est le chef de la famille. Les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique. En effet, la propriété foncière continue d'être associée traditionnellement aux hommes. Par exemple, il est d'usage que les femmes rurales renoncent aux terres dont elles héritent au profit de leurs frères. Certaines femmes de ce milieu ne sont même pas conscientes de leurs droits.

4°) Droits d'héritage

Les droits de propriété sont généralement accordés aux individus. Mais les régimes matrimoniaux⁵, les lois sur l'héritage ainsi que les habitudes et les normes sociales définissent également des droits de propriété entre les conjoints. Par conséquent, les lois sur la famille, sur l'héritage, sur le divorce et d'autres lois essentielles sur lesquelles reposent les institutions sociales auront toutes un impact sur les droits des femmes à la propriété.

En matière d'héritage, la loi ne garantit pas aux femmes les mêmes droits que les hommes, et le fait de priver les femmes de ces droits était encore possible et acceptable jusqu'en 1956. En effet, le Code du statut personnel énumère trois cas de succession des biens pour les filles en Tunisie : 1) la moitié est attribuée à la fille quand elle est fille unique; 2) les deux tiers sont attribués aux filles quand elles sont plusieurs (soit deux ou plus); 3) quand elles interviennent en qualité d'héritières agnates de leurs frères, la répartition sera établie suivant le principe selon lequel l'héritier de sexe masculin a une part double de celle attribuée à un héritier de sexe féminin⁶. En pratique, les normes sociales favorisent la transmission du patrimoine immobilier entre hommes seulement. Cette inégalité quant à l'héritage a des conséquences sur leur capacité à constituer un patrimoine. Au moment de lancer un projet, elles se trouvent donc désavantagées par rapport aux hommes.

³ Loi no 98-94 du 9 novembre 1998, relative au régime de la communauté des biens entre époux.

⁴ Pratique rapportée par plusieurs FCE lors des groupes de discussion.

⁵ Dans certains pays, les régimes matrimoniaux permettent par défaut aux maris d'administrer les biens de leurs femmes en plus du régime supplétif de la société conjugale en vigueur ; ainsi, les femmes n'ont pas le contrôle de leurs propres droits à la propriété. Voir Banque mondiale, 2010.

⁶ Code du statut personnel, article 103.

CONCLUSION :

Les entreprises féminines sont considérées aujourd’hui comme des accélérateurs de la transformation et croissance en Tunisie et en RDC.

On observe, en RDC, des poches de discriminations ainsi qu’une méconnaissance des dispositions favorables aux femmes qui inhibent le rayonnement de l’entrepreneuriat des femmes pourtant très présentes et actives dans le secteur. Le gouvernement devrait veiller à l’intégration effective des préoccupations spécifiques des femmes et des hommes dans la loi en gestation sur l’entrepreneuriat. Le ministère de l’Entrepreneuriat et des PME devrait permettre d’atteindre l’objectif de développement de l’entrepreneuriat en s’attaquant à trois contraintes critiques pour les emplois du secteur privé et la transformation économique : capacités des entreprises ; accès au financement ; et environnement des affaires.

Le gouvernement congolais devrait collaborer avec des pays présentant des réalisations avancées en entrepreneuriat féminin, le cas de la Tunisie. En Tunisie, depuis la promulgation du code du statut personnel en 1956, socle fondateur de la réforme des relations hommes-femmes au sein de la famille et du développement des droits des femmes, de multiples améliorations ont été apportées dans le système légal tunisien en vue de mettre fin à la pratique des différentes formes de discrimination à l’égard des femmes, pour ne citer que le code de la nationalité, le code du travail, le code pénal, le code des obligations et des contrats, ainsi que les droits attachés à la communauté des biens au sein du couple. Des projets et programmes d’entrepreneuriat sont mis en place vers une égalité de chance dans la participation au développement et à la création de la richesse. Cependant, les rapports sur l’égalité Genre révèlent la « fragilité » des acquis des femmes en Tunisie affectant leurs entreprises malgré la diversité des projets d’appui à l’entrepreneuriat féminin. Ils attestent que les femmes représentent encore un enjeu de la politique « politicienne » et non pas un enjeu de la politique au sens noble du mot celui de « construire une cité »

Finalement, une différence existe entre les sociétés qui conviennent qu’une plus grande participation et parité des femmes dans les affaires est vitale non seulement pour la reprise économique, mais aussi pour le progrès sociétal et culturel et celles qui croient encore que l’homme est par nature supérieur à la femme. C’est en effet cette conception qui engendrera un effet soit moteur soit inhibiteur des facteurs socioculturels sur l’entrepreneuriat féminin à pleine co-construction dans la vulgarisation et mise en œuvre du cadre juridico-institutionnel et des stratégies de développement l’entrepreneuriat féminin.

BIBLIOGRAPHIE

Basso, O. (2006). Peut-on manager les intrapreneurs ? *Revue française de gestion*, 9-10(168-169), 225-242.

Bouraoui Khouja, A. et al. (2020). Impact économique du Covid-19 en Tunisie : analyse en termes de vulnérabilité des ménages et des micros et très petites entreprises, PNUD-Tunisie en collaboration avec le ministère du Développement, de l’investissement et de la Coopération Internationale.

Bruna, M. G., Yanat, Z., Tchankam, J.-P. (2018). Justice organisationnelle et politiques de diversité : une esquisse de réflexion managériale sous le prisme lévinassien, *Questions de management*, 22, 83-99

Cadieux, L., Lorrain, J. et Hugron, P. 2002. « La succession dans les entreprises familiales dirigées par les femmes : une problématique enquête de chercheurs », *Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, vol. 15, n° 1,2002, p.115-130.

- D'Andria, A. & Gabarret, L (2016). Femmes et entrepreneurs : trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine, *Revue de l'Entrepreneuriat*, 3(3-4), 87-107.
- De Beaufort, V. 2005. «La création d'entreprise au féminin en Europe 2011 éléments comparatifs », *l'observateur de OCDE*, n°248, mars, p.1-69
- Forum Économique Mondial (2019). Global Gender Gap de 2018.
- Gartner, W. B. (1985). A Conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation, *Academy of management review*, 10(4), 696-706.
- Glidja, J. (2019). Les déterminants du succès de l'entrepreneuriat féminin au Bénin, le rôle modérateur de l'appui institutionnel : cas de la WBPC, *Gestion 2000*, 2(2), 39-59.
- Gnyawali, D. R. & Fogel, D. S. (1994). Environments for Entrepreneurship Development: Key Dimensions and Research Implications, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(4), 43-62.
- Hassine, A. B. H. (2016). L'entrepreneuriat féminin en Tunisie : indicateurs et déterminants de succès, *Revue Économie, Gestion et Société*, 7.
- Himrane, M. (2018). L'analyse des déterminants de l'entrepreneuriat féminin au Maroc, *Revue Africaine de Management*, 3(2) 13-26.
- Hernandez, E.M. (2001). L'entrepreneuriat : approche théorique, Paris : L'Harmattan.
- Hughes, K. (2006). Exploring motivation and Success among Canadian women entrepreneurs, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2), 107-120.
- Hurley, A. E. (1991). Incorporating Feminist Theories into Sociological Theories of Entrepreneurship, Paper presented at the Annual Meetings of the Academy of Management, Miami, FL, August.
- Koellinger, P., Minniti, M., Schade, C. (2011). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity, *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, 75(2), 1-39.
- Lacasse. R. M. (1990). La petite entreprise au Canada : le cas particulier de l'entrepreneuriat féminin dans le secteur manufacturier. thèse de doctorat en science de gestion. Université de Nice Sophia-Antipolis.
- Lebègue. T. (2015). L'accompagnement institutionnel des femmes entrepreneures : Quel modèle d'accompagnement pour les femmes créatrices de très petites entreprises ? *Revue de l'Entrepreneuriat*, 14(2-3). 109-138
- Manolova T. S. Brush, C.. Edelman. L.F. (2008). What do women entrepreneurs want? Babson College Entrepreneurship Research Conference, Madrid. Spain.
- Maitin, G. (2018). Entrepreneuriat féminin : affirmer son style. affronter ses peurs. *Gestion*. 1(1). 14-15
- Notais, A. & Tixier. J. (2018). Entrepreneuriat et innovation au cœur d'un territoire : le cas des femmes entrepreneures sociales des quartiers. *Innovations*. 3(3). 11-37
- Shapiro. A. (1975). Entrepreneurship and Economic Development. *Entrepreneurship and enterprise development: A worldwide perspective*, Milwaukee: proceeding of project ISEED.
- Smallbone. D. & North. D.. (2000). The Innovativeness and Growth of Rural SMES during the 1990s. *Regional Studies*. 34(2). 145-157
- Santoni. J. & Barth. L (2014). Le rôle du réseau dans le développement de l'entrepreneuriat féminin : cas d'un centre entrepreneurial au sein d'une business school. *@GRH*. 2(2). 81-113

Stevenson. L. (1990). Some methodological problem associated with researching women entrepreneurs. *Journal of Business Ethics*. 94/5). 439-446

ONUUDI (2019). Rapport « Intégrer la dimension de genre dans le développement de clusters ».

Vanderwerf. P. & Brush. C. (1989). Toward agreement on the focus of entrepreneurship research: progress without definition (Paper presented at the National Academy of Management, Washington. D.C.)

Van Campenhoudt. L. & Quivy. R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris : Dunod, 5^{ème} édition.