



L'acculturation entrepreneuriale de l'entrepreneuriat africain en France

Thierry Levy-Tadjine

ERMES
Université de Toulon et du Var
A.L.E.X.I.S. – Boutiques de Gestion de Lorraine

Raphaël Nkaleu

BETA
Université Louis Pasteur de Strasbourg.

Blandine Lanoux

CESAG
Université Robert Schuman de Strasbourg

thierry.levy@univ-st-etienne.fr

Résumé :

L'objet de cette contribution est d'esquisser un programme de recherche sur lequel sont engagés les auteurs. Il concerne les entrepreneurs migrants en France et plus spécifiquement dans ce travail, les publics originaires d'Afrique. L'axe d'étude discuté interpelle la spécificité de l'entrepreneuriat des migrants. Dans quelle mesure ce dernier se distingue-t-il de l'entrepreneuriat au pays et de l'entrepreneuriat autochtone ? Ces questions posent instantanément la question de l'acculturation de l'entrepreneur migrant. Comment arbitre-t-il entre deux modèles culturels qui supportent des formes d'entrepreneuriat différentes ?

La présente contribution, à vocation exploratoire, s'appuyant sur quelques études de cas et sur de l'ethno-observation réalisée au sein d'une structure d'accompagnement dont est membre l'un des auteurs, confronte la littérature et le terrain et énonce une liste de premières propositions répondant à ces questions.

Entrepreneuriat immigré; Entrepreneuriat africain; Entrepreneuriat ethnique;
Accompagnement; Acculturation.

1. Présentation

1.1. Le cadre de cette contribution : un programme de recherches sur l'entrepreneuriat migrant et expatrié

L'objet de cette contribution est d'esquisser un programme de recherche sur lequel sont engagés les auteurs. Il concerne les entrepreneurs migrants en France et plus spécifiquement dans ce travail, les publics originaires d'Afrique.

Ce programme comporte plusieurs axes de travail. Le premier axe qui sera discuté ici et qui est discuté de manière plus globale par l'un des auteurs dans son travail doctoral (*LEVY, 2004*) interpelle la spécificité de l'entrepreneuriat des migrants. Dans quelle mesure ce dernier se distingue-t-il de l'entrepreneuriat au pays et de l'entrepreneuriat autochtone ?

Ces questions posent instantanément la question de l'acculturation de l'entrepreneur migrant. Comment arbitre-t-il entre deux modèles culturels qui supportent des formes d'entrepreneuriat différentes ?

La présente contribution, à vocation exploratoire, s'appuyant sur quelques études de cas, énonce une liste de premières propositions répondant à ces questions.

Deux axes complémentaires surgissent immédiatement. Certains porteurs de projet africains entreprennent depuis la France pour créer de l'activité au pays ou parfois entreprennent en France pour accumuler suffisamment de revenus et rentrer au pays pour y entreprendre. C'est la question de l'entrepreneuriat au service des ponts Nord-Sud esquissée dans le travail de *PATUREL et LEVY (2004)* qui est constitutive de cet axe de travail futur pour notre équipe. Enfin le troisième axe associé à nos présentes réflexions vise à comparer le comportement et les motivations des entrepreneurs migrants en France avec le comportement et les motivations d'entrepreneurs au pays et d'entrepreneurs expatriés dans d'autres pays. Ce travail qui s'appuie sur les travaux d'un des auteurs sur le Cameroun (*NKAKLEU, 2001*) a été amorcé dans une précédente communication (*LANOUX, LEVY, NKAKLEU, 2004*).

1.2. La problématique spécifique de l'acculturation entrepreneuriale

Poser la question du rapport de l'entrepreneur africain immigré aux modèles entrepreneuriaux de son pays d'origine et aux modèles du pays d'accueil revient à s'interroger sur l'acculturation du projet dans un contexte d'inter-culturalité.

Dans d'autres termes, on peut supposer que les « conventions » culturelles que partage la communauté de l'entrepreneur peuvent entrer en conflit avec les conventions auxquelles l'entrepreneur se rattache pour conduire son projet. Dans le cas de l'entrepreneuriat africain, *SAPORTA et KOMBOU (2000)* donnaient une esquisse de ce genre de tensions en montrant que les valeurs entrepreneuriales occidentales étaient en opposition avec les valeurs traditionnelles africaines. L'hypothèse centrale de nos réflexions est alors que l'entrepreneur immigré « accommode » ces deux espaces de convention.

Ce travail d'accommodation autour du projet est indissociable du travail d'acculturation individuelle de l'entrepreneur. Il est en effet admis en Entrepreneuriat qu'une des caractéristiques du processus entrepreneurial est l'homologie Porteur – Projet. Cette homologie est d'ailleurs une des clefs de la validation du projet sous l'angle de l'adéquation homme-projet (*BRUYAT, 1993*) et pour certains, serait même une caractéristique persistante

de la Très Petite Entreprise (TPE) comme l'évoque régulièrement Michel Marchesnay ou de tout processus entrepreneurial. C'est fort de cette adéquation homme-projet que VERSTRAETE (2000) caractérise le processus entrepreneurial dans les termes d'une relation symbiotique entre l'entrepreneur et l'organisation qu'il impulse. Dans cette perspective, pour impulser l'organisation, l'entrepreneur sera amené à faire appel notamment à ses réseaux d'appartenance pour mobiliser les ressources nécessaires afin de servir un marché spécifique susceptible de lui apporter une part de marché importante.

Lorsqu'il s'agit de travailler sur les entrepreneurs expatriés, il est alors assez naturel de penser que le projet incarne l'arbitrage de l'individu entrepreneur entre son espace culturel d'origine et l'espace culturel de son pays d'accueil. Cet arbitrage signifie que l'entrepreneur immigré aura tendance, selon sa vision du monde des affaires et des possibilités qui lui sont offertes par divers milieux d'appartenance pour réaliser son projet, à se référer aux deux espaces culturels de façon exclusive ou complémentaire. Son choix devra alors être modélisé et nous proposerons de recourir aux travaux de la Psycho-Sociologie de l'Interculturel pour y parvenir.

Le plan de cette communication découle logiquement de la proposition centrale que nous discutons.

Proposition centrale: L'entrepreneur migrant en France effectue une accommodation entre le système socio-culturel de son pays d'origine et le système socio-culturel français

Aussi, envisagerons-nous d'abord comment on peut modéliser le processus d'accommodation entre les systèmes culturels en nous appuyant notamment sur les travaux du psychosociologue John BERRY (Partie 2). Puis, nous passerons en revue la littérature afin de mettre en exergue les traits du modèle socio-culturel de l'entrepreneuriat africain (Partie 3) et de souligner ses réelles spécificités. Enfin, nous confronterons ce modèle avec l'approche-terrain que nous avons initiée (Partie 4). Cette confrontation permettra simultanément de valider la résilience de traits spécifiques à l'entrepreneuriat africain dans le contexte français et de révéler la diversité des trajectoires d'acculturation entrepreneuriale pour les entrepreneurs africains. Ce faisant, un ensemble de propositions de recherche seront avancées pour être testées ultérieurement.

2. La modélisation de l'acculturation entrepreneuriale

2.1. L'apport des travaux psycho-sociologiques de l'acculturation

Selon *le Robert de la sociologie*, l'acculturation peut être entendue comme un ensemble de phénomènes qui résultent d'un contact continu et direct entre des groupes d'individus de cultures différentes et qui entraînent des changements dans les modèles culturels initiaux de l'un ou des deux groupes. L'acculturation peut se traduire par « l'assimilation parfaite » du migrant dans la société d'accueil. Dans ce cas, l'Ecole de Chicago la désigne par le fait qu'un individu intègre la totalité des traits culturels (langue, croyances, mœurs...) de la culture dominante en abandonnant ses caractéristiques. Bien que cette forme d'acculturation existe, elle ne peut rendre compte de la variété des situations que comporte la réalité.

Cette définition réductrice de l'acculturation amène à souscrire aux approches sociologiques et psychologiques qui soulignent la multiplicité des formes de compromis et d'arbitrages possibles entre les deux espaces socioculturels de l'immigrant (son espace d'origine et l'espace d'accueil auquel il doit s'adapter). En particulier, Pierre ANSART (1999) suggère alors que l'expatrié puisse adopter une infinité de positions par rapport au modèle de

l'assimilation parfaite développée par l'Ecole de Chicago. A partir de ce modèle d'acculturation, ANSART (1999) propose un continuum de positionnements « *depuis la totale assimilation jusqu'aux diverses formes de différenciation et de résistance à cette assimilation* » et suggère par ailleurs qu'en l'absence d'assimilation, l'individu en situation de contact interculturel puisse opter pour une stratégie dite « d'accommodation » en créant des formes originales d'adaptation. On pourrait ainsi établir trois configurations de l'immigré par rapport à sa société d'accueil : l'assimilation, l'accommodation et la séparation. La dernière configuration décrirait l'immigré en situation de rupture ou de non établissement des relations avec d'autres groupes de la société dominante, et de conservation de son identité initiale et ses caractéristiques culturelles.

Dans la perspective gestionnaire, ces différentes configurations peuvent orienter l'individu immigrant dans la réalisation de son projet entrepreneurial et conditionner par exemple le choix des produits et services par rapport aux marchés visés et aux représentations que l'entrepreneur potentiel se fait de la vie en société ainsi que de la pratique des affaires.

Prolongeant ces travaux, le Psychosociologue John BERRY (BERRY, 1997 ; BERRY et DASEN, 1997) a proposé de représenter le positionnement interculturel de toute personne soumise à un processus d'acculturation (l'immigré, l'expatrié et même le touriste) sous la forme d'une grille (cf. Tableau 1, infra) dans laquelle « l'intégration » remplace en fait ce que les sociologues qualifient d'accommodation. Berry analyse le processus d'acculturation comme une re-définition de son identité par l'acteur. Pour choisir son identité, l'expatrié doit faire un arbitrage entre ce qui fonde l'identité culturelle de son pays d'accueil et ce qui fonde l'identité culturelle de son pays d'origine. Ce choix doit être processuel car il relève du processus de socialisation de l'individu. Il est donc affecté par les rencontres et les inscriptions sociales de l'individu.

Tableau 1 : La grille de Berry.

		Est-il important de conserver son identité et ses caractéristiques culturelles ?	
		Oui	Non
Est-il important d'établir et de maintenir des relations avec d'autres groupes de la société dominante ?	Oui	INTEGRATION	ASSIMILATION
	Non	SEPARATION	MARGINALISATION

Le positionnement de l'immigré « intégré » dans la grille de Berry signifie que cet expatrié a décidé de conserver à la fois ce qui fonde l'identité culturelle de son pays d'origine et de son pays d'accueil. « L'assimilé » représente l'immigré qui rejette les caractéristiques culturelles de son pays d'origine au profit du maintien des relations avec d'autres groupes de la société dominante dans laquelle il vit. Son entreprise diffèrera alors très faiblement des entreprises conduites par des entrepreneurs « autochtones », issus de la société d'accueil. Le « séparationniste » va, quant à lui, conserver les caractéristiques de l'identité culturelle de son pays d'origine et rejeter celle de son pays d'accueil. Enfin, l'expatrié « marginal » rejette les caractéristiques des deux espaces socioculturels ; Mais il s'agit là d'un cas qui ne peut pas permettre de comprendre le processus entrepreneurial.

Malgré sa relative simplicité, la grille de Berry est un bon moyen pour adopter la perspective dialectique et téléologique préconisée par GREENE, CARTER, REYNOLDS (2003) pour analyser l'entrepreneuriat des publics spécifiques. Ces auteurs critiquent en effet les deux

principales théories de l'entrepreneuriat des minorités (à savoir la théorie des minorités intermédiaires et la théorie de l'enclave ethnique dont ils proposent une synthèse) en leur reprochant d'être surtout des théories explicatives du développement de la communauté et d'être peu prolixes sur le processus individuel de création d'activité.

2.2. Une approche dialectique et téléologique de l'entrepreneuriat immigré

D'une façon générale, les deux constructions théoriques de référence permettent de situer l'entrepreneuriat immigré selon que l'immigrant voudra ou non se sédentariser dans son pays d'accueil :

- La Théorie des Minorités Intermédiaires d'Edna BONACICH et John MODELL (1980) justifie la non sédentarisation de l'immigrant par le choix des activités. Elle a été d'abord appliquée pour expliquer l'entrepreneuriat des juifs askhenases émigrés en Europe Centrale qui ont vécu leur migration comme un exil temporaire. A l'issue temporaire certaine, cette migration justifie le confinement sectoriel à des activités « intermédiaires », en particulier le commerce de détail, ce d'autant plus que l'entrée ou la sortie y sont assez aisées (capital de départ modeste ; facilités de revente en cas de retour au pays). Par ailleurs, le choix des activités « intermédiaires » se trouve également dans le souci d'intégration de l'entrepreneur immigré au pays d'accueil pour le cas où l'exil se prolongerait. Mais la perspective d'un hypothétique retour impose à chaque membre des « minorités ethniques » de conserver un lien avec les rites et traits culturels de son pays d'origine, ce qui passe par un resserrement des liens de solidarité intracommunautaires.

- Au contraire, lorsque le retour au pays d'origine n'est pas envisagé, WALDINGER et al. (1990) suggèrent que l'immigrant adoptera une stratégie de « niche ethnique ». Ce serait dans ce cadre que se développerait l'entrepreneuriat ethnique proprement dit. Et la constitution d'enclaves économiques ethniques à l'instar des enclaves cubaines de Miami analysées par PORTES et BACH (1985) en serait la manifestation paroxysmique. La logique ethnique prenant le pas sur la logique assimilationniste, l'entrepreneur immigré contribuerait à la création d'une économie ethnique afin de palier les désavantages qu'il percevrait sur les marchés du travail et du crédit. La stratégie ethnique, selon WALDINGER et al. (1990), serait donc une stratégie d'utilisation de ressources ethniques qui, ce faisant, différencierait les entrepreneurs immigrés des autres entrepreneurs. Les ressources ethniques peuvent être financières (association rotative d'épargne et de crédit telle la tontine ; les crédits intracommunautaires...) ou plus largement socioculturelles (recours au travail familial ; prédisposition culturelle à travailler sans compter...comme l'évoque YOO (1998) à propos des Coréens aux Etats-Unis).

Ces deux approches suggèrent une forte prégnance du repli de l'entrepreneur sur sa communauté. Ce repli s'expliquerait notamment par les difficultés que l'entrepreneur immigré trouverait dans son pays d'accueil pour réaliser son projet, et *a contrario*, par les opportunités qu'offriraient sa communauté – par exemple main-d'œuvre moins coûteuse ; apports en capital, clientèle et marchés ethniques, etc.

Ce genre d'explications cadre mal avec la réalité d'une partie des entrepreneurs immigrés qui ne cultivent aucun lien d'affaires avec leur communauté d'origine notamment en adoptant une stratégie d'acculturation assimilationniste. Dans une perspective entrepreneuriale, CHAGANTI et GREENE (2002) soulignaient déjà que le sentiment d'appartenance pouvait considérablement varier d'une communauté ethnique à l'autre. Ce constat amenait GREENE et alii (2003) à proposer une approche dialectique et téléologique pouvant admettre une définition purement individuelle des trajectoires entrepreneuriales expatriées autant que la prégnance de dynamique groupale dans le comportement entrepreneurial de l'expatrié.

La possibilité de persistance de cette dynamique groupale nous conduit à présent à affiner la spécification du modèle socio-culturel de l'entrepreneuriat africain. La spécification de ce modèle n'a dans notre travail sur les migrants qu'une vocation idéal-typique. Même si certains (KOMBOU, SAPORTA, 2000) parlent effectivement de modèle entrepreneurial africain comme d'un modèle présentant des caractéristiques culturelles homogènes du Maghreb à l'Afrique du Sud, nous n'ignorons pas qu'une étude par pays ou par zones (le Maghreb/ l'Afrique Sub-saharienne) pourrait révéler des variantes qui sont hors de nos propos. Dans le même esprit que KOMBOU et SAPORTA (2000), nous concentrerons sur les facteurs distinctifs de l'entrepreneuriat des africains qui le distinguent de l'entrepreneuriat occidental.

3. Le modèle socio-culturel de l'entrepreneuriat africain dans la littérature.

3.1. Le Tributariat

Selon la terminologie d'HOFSTEDE (1994), il est souvent admis que le système socio-culturel des pays africains est beaucoup plus collectiviste (ou communautaire) que les systèmes socio-culturels occidentaux (BOLLINGER et HOFSTEDE, 1987 ; HERNANDEZ, 1987 ; WARNIER, 1995 ; FOKAM, 1993 ; KAMDEM, 2002). Cette manifestation du collectivisme/communautarisme est souvent qualifiée de « *tributariat* », terme qui souligne l'importance de l'influence communautaire sur l'entrepreneur dans la culture africaine. Dans les pays africains, l'individu existe en raison de son appartenance à une communauté. Il en est de même de l'entrepreneur à la différence notable qu'en général celui-ci a la particularité d'être mieux doté économiquement que le reste de la communauté et que de ce fait il acquiert un pouvoir d'action et donc une marge de liberté par rapport à l'individu ordinaire. Cependant il est sous la pression économique de sa communauté. Celle-ci est régie par des droits et des obligations qui s'imposent à chacun de ses membres. L'entrepreneur subit des obligations plus accentuées de redistribution des fruits de la réussite (FOKAM, 1993), obligations qui peuvent passer, comme l'a montré WARNIER (1995) dans l'analyse de l'esprit d'entreprise au Cameroun, par l'embauche de membres de la communauté. Lorsque les candidats, membres de la communauté, n'ont pas les compétences et qualifications requises, l'auteur précise que l'entrepreneur va utiliser ses réseaux relationnels pour faire embaucher ceux-là dans d'autres entreprises ou la Fonction Publique.... Ces contraintes imposées par la communauté dans le cadre de l'activité entrepreneuriale en Afrique justifient les conclusions de Joseph TSIKA (1995). Pour cet auteur, les entrepreneurs africains « *éprouvent d'énormes difficultés à desserrer l'étau du tributariat, terme par lequel on désigne une sorte d'impôt de reconnaissance sociale qui s'impose à eux, c'est-à-dire un ensemble de transferts contraignants et de tous ordres en direction du groupe familial ou plus largement lignager. Quand le sujet ne parvient plus à s'acquitter de ces obligations communautaires et traditionnelles, il est alors sujet à la sanction constituée par l'absence de reconnaissance de son statut, de sa position sociale et de son rang familial et se place sous la menace d'une répression magico-religieuse qui peut aller jusqu'à en faire la victime de faits de sorcellerie* » (p. 251).

Dans le prolongement de ces travaux, il ressort de l'analyse de l'entrepreneuriat camerounais entre autres motivations entrepreneuriales majeures, la recherche d'un « *ethos de profit* » et d'un « *ethos de notabilité* » qui permet d'occuper une position sociale importante dans la vie politique et communautaire (NKAKLEU, 2001). Face à cette dualité entre la prégnance des valeurs contenues dans l'esprit entrepreneurial occidental et la nécessité d'inscrire les actions individuelles dans l'espace communautaire en Afrique, KOMBOU et SAPORTA (2000) ont

souligné combien cette primauté donnée à la communauté sur l'individu remettait en cause les modélisations de l'entrepreneuriat existantes pour analyser l'entrepreneuriat africain. C'est dans le respect de cette exigence qu'une étude récente (GHARBI, 2000) a même essayé de décrire l'entrepreneuriat méditerranéen en se fondant sur la grille de HOFSTEDE prouvant qu'il serait possible de construire un idéal-type de l'entrepreneur méditerranéen. Ce dernier serait une forme légèrement diminuée de l'idéal-type africain pour lequel le prolongement du tributariat serait l'existence d'une forte solidarité ethnique.

3.2. L'existence d'une forte solidarité ethnique voire d'un sentiment d'ethnicité

Comme le rapporte Bruno PONSON (1995, p. 101) : « *Les solidarités sont très importantes au sein des groupes ethniques (...). En Afrique, on constate souvent une absence de confiance au sein de l'entreprise entre personnes originaires de régions différentes* ». Ce manque de confiance incite au recrutement de personnes originaires d'une même région ou d'un même village (WARNIER, 1995). Pour notre part, il convient de relativiser cette affirmation dans la mesure où il est question d'activité entrepreneuriale, de création de richesse et surtout de bien-être individuel. Dans ces conditions, les logiques de création et de gestion d'entreprise en Afrique sont multiples comme l'atteste une étude antérieure (NKAKLEU, 2002) qui met, sous un regard nouveau, des modes de recrutements à la fois intra et inter-ethniques sous-tendus par des logiques différentes. Le recrutement intra-ethnique (au sein du voisinage ou des réseaux de relations) est expliqué par une logique communautaire fondée sur le lien affectif alors que le recrutement inter-ethnique va obéir davantage à une logique entrepreneuriale qui valorise les compétences des recrues.

En France, nos entretiens exploratoires auprès de jeunes issus de l'immigration maghrébine corroborent la thèse d'une combinaison de logiques domestique et marchande - au sens de BOLTANSKI et THEVENOT (1986) - de recrutement dans les entreprises camerounaises (NKAKLEU, 2002) et confortent l'existence d'une variété des comportements entrepreneuriaux des Africains. En effet, les jeunes maghrébins en France peuvent embaucher hors de leur ethnie, en intégrant parfois dans leurs critères de recrutement une solidarité qui est davantage d'origine sociale ou territoriale que proprement "ethnique". Ainsi un porteur de projet, Mr Hamid d'origine maghrébine, nous avait confié avoir recruté Françoise pour tenir son magasin de fleurs, parce qu'il la connaissait « *du quartier....* ».

L'ethnicité n'est qu'un mode d'affiliation sociale parmi d'autres et il est peut-être moins prégnant en France que dans le contexte anglo-saxon. BONACICH et MODELL (1980) relèvent combien dans les sociétés complexes, les différents modes d'affiliation sociale (notamment à un groupe ethnique et à une classe sociale) interfèrent entre eux. Ceci-dit, avec leur théorie des "minorités intermédiaires" et leurs observations, les auteurs caractérisent différemment l'entrepreneur immigré selon l'angle social ou économique. Sous l'angle social, l'entrepreneur immigré va garder un lien avec le pays d'origine et peut-être l'espoir d'y retourner un jour ; il est très solidaire des membres de sa communauté, ethnocentrique, plutôt urbain ; accordant une grande valeur à l'éducation pour l'avenir de ses enfants ; peu engagé dans la politique locale. En revanche, sous l'angle économique, l'entrepreneur immigré est inséré surtout dans des activités de petite taille, non productives (commerce), prêt à vivre "frugalement" (BONACICH et MODELL, 1980, p. 18) en ré-investissant s'il le faut le bénéfice dans le développement de ses affaires... et manifestant, comme dans la théorie de l'enclave ethnique (PORTES et BACH, 1985), le désir d'entreprendre pour en faire bénéficier les membres de sa communauté.

3.3. La « Frugal attitude » et la forte implication familiale

Si les raisons de cette attitude peuvent être recherchées dans le parcours du migrant qui voit l'entrepreneuriat comme une issue à un parcours déjà difficile et précaire sur le marché du

travail, on peut aussi y voir une affirmation « collectiviste », comme le suggèrent les travaux appliquant la méthodologie d'HOFSTEDE. Selon PAIRAULT (1995), la petite entreprise familiale chinoise en France serait davantage mue par « un ethos de la notabilité » que par « un ethos du profit ». Or, cette notabilité s'exprime notamment à partir de la rétribution que l'entrepreneur doit à son entourage communautaire. Il y aurait en quelque sorte transposition des logiques de « tributariat » en vigueur dans les pays d'origine. Comme le note Pascal LABAZEE (1995), il n'est pas rare que les entrepreneurs africains recrutent principalement dans leur village et dans leur famille d'origine..... *« Dans ces entreprises qui reconnaissent la légitimité des contraintes communautaires, le licenciement est une procédure extrêmement rare. Il n'est pas moyen de se séparer d'un agent peu efficace. Aussi les départs d'employés résultent soit de leur insertion sur le marché du travail, où ils espèrent accéder à une rémunération monétaire, soit d'une installation à leur compte, lorsqu'ils deviennent chargés de famille. Une avance en marchandises peut alors leur être consentie par leur ancien patron qui les aide ainsi à s'établir autant qu'il élargit son réseau d'obligés »* (p. 145).

Lorsque pour des raisons concurrentielles, les entrepreneurs ne peuvent pratiquer l'embauche familiale, LABAZEE (1995), à l'instar de WARNIER (1995), note qu'ils *« déplacent alors la pression communautaire hors de l'entreprise : aides matérielles aux parents du village.... »*

Dès-lors, en reprenant la typologie de MARCHESNAY (2000), les figures du nomade et du notable seraient les figures dominantes au sein de l'entrepreneuriat immigré.

L'exemple le plus marquant en est Mr « Salah » qui a ouvert il y a deux ans à Bayonne sur la place de la gare une sandwicherie – Kebab. Bien située, cette sandwicherie connaît une activité fortement saisonnière. Alors que pendant la période hivernale le chiffre d'affaires mensuel ne dépasse pas parfois 12.000 Euros, l'entrepreneur Salah emploie sans qu'elle ne soit déclarée la fille de ses voisins, maghrébine comme lui, en nous précisant : *« C'est parfois difficile l'hiver. Il n'y a pas de travail pour deux. Mais je ne pouvais pas faire autrement. Ses parents rament.... Alors, je la fais travailler avec moi. Et on se partage la maigre recette... »*

Le comportement illustré par cet exemple peut être rapproché de la caractéristique paternaliste qui anime l'entrepreneuriat africain. En effet, Le paternalisme selon Hernandez (2000) est défini comme *"un rapport social dont l'inégalité est déviée, transfigurée par une métaphore sociale, qui assimile le détenteur de l'autorité à un père et les agents soumis à cette autorité, à ses enfants. Cette métaphore tend à transformer les rapports d'autorité et d'exploitation en rapports éthiques et affectifs, et le devoir et le sentiment se substituent au règlement et au profit"*. Le paternalisme *"se traduit par une prise en charge matérielle et affective des salariés à tous les moments de leur vie, dans leur travail et en dehors. Sur le plan affectif, cette relation est très forte. Le chef encourage, protège, assume la responsabilité en cas de faute d'un de ses employés ; ceux-ci en retour lui doivent loyauté exclusive"* (Hernandez 2000, p.100). Ce type de relation est caractérisé par la force des liens entre le supérieur et l'inférieur et par l'existence de droits et obligations réciproques entre eux.

L'exemple précédent illustre aussi le recours naturel à l'informel. L'aide de la famille constitue souvent, comme le soulignent WALDINGER et al (1990), une main d'œuvre informelle qui constitue un avantage concurrentiel pour persévérer dans certains secteurs.

A l'instar du fonctionnement des petites entreprises en Afrique (WARNIER, 1995), la participation des conjoints ainsi que des enfants à la vie de l'entreprise des migrants est fréquente mais le plus souvent de nature informelle (WALDINGER et al, 1990). Le parent travaille souvent sans rémunération et sans statut. Il s'agit en fait d'entraide familiale, celle-ci prenant parfois place dès le démarrage des démarches de création et notamment au cours de la phase de montage du dossier et d'accompagnement. Il n'est pas rare en effet, même si un seul porteur du projet est officiellement désigné que les porteurs d'origine immigrée se rendent en

famille aux entretiens d'accueil et d'accompagnement lorsqu'ils créent en se faisant accompagner par un dispositif institutionnel, parfois pour se rassurer, parfois aussi pour faciliter les opérations de traduction.

3.4 L'imbrication plus ou moins marquée de l'économie formelle et de l'économie informelle

Plusieurs auteurs ont souligné l'imbrication étroite et parfois conflictuelle de l'économie informelle et de l'économie formelle dans les économies asiatiques et africaines (PONSON, 1995 ; HUKUM et LE SAOULT, 2001 ; TAURUS, 1988). Alain TAURUS (1988) a même essayé de montrer que l'immigration maghrébine sur Marseille avait exporté ce genre d'imbrication à grande échelle. Après un véritable travail d'ethnologues, son équipe avait pu observer que de nombreux acheteurs-revendeurs tunisiens achetaient des fruits et légumes auprès des producteurs de St-Rémy de Provence, directement et hors TVA pour les revendre aux petits commerçants marocains du quartier Belsunce à Marseille. Lorsque TAURUS et son équipe ont interrogé les tunisiens, *« ils disent acheter les produits aux « marocains » et désignent ainsi les ouvriers agricoles marocains qui leur ont signalé l'opportunité offerte par leur employeur provençal pour vendre directement les produits agricoles. Ils disent distribuer ensuite ces denrées aux « épicerie arabes » signifiant ainsi la réalité de l'extension des petits commerces vivriers maghrébins par le rachat des vieilles épicerie de quartier. Le circuit suggéré de la production à la vente est perçu comme maghrébin, élément efficient de l'ensemble métropolitain maghrébin. »* (p.88). Et l'auteur évoque le même type d'activité à propos du mouton élevé dans le triangle formé par Manosque, Sisteron et Digne et qui donnerait lieu à des filières de rachat, d'abattage et de revente clandestin des bêtes aux bouchers marseillais, notamment à Belsunce (p. 100).

A un niveau plus individualisé, au niveau de l'entrepreneur, même loin de Marseille, il semble bien qu'on retrouve trace de cette imbrication des deux formes d'économie mais elle n'est alors utilisée que comme « solution transitoire » (HUKUM et LE SAOULT, 2001, p. 5). Selon eux, l'économie informelle est parfois utilisée comme « *solution transitoire* » par les migrants car elle leur permet d'acquérir des compétences professionnelles à moindre coût.

Nous l'avons observée en assistant à un entretien d'accompagnement à A.L.E.X.I.S., organisme membre du Réseau des Boutiques de Gestion, en Octobre 2001. Les entrepreneurs, Mr et Mme « Gilmich » sont algériens. Mr Gilmich était un ancien cadre supérieur de l'industrie pétrolière algérienne. Profitant des possibilités d'obtention de visa que leur conférait leur statut, ils ont préféré fuir leur pays aux premières heures de la guerre civile opposant les islamistes aux forces armées. Aujourd'hui, inscrits à l'ANPE et pouvant bénéficier de l'ACCRE, ils ont le projet d'ouvrir une pâtisserie orientale dont Madame Gilmich assurerait en fait l'exploitation (production et vente des gâteaux). Après plus d'un an de suivi et d'accompagnement, le projet a pris forme. Les « Gilmich » possèdent déjà un local, mal situé, dont ils payent le loyer afin de le réserver et en attendant d'y engager les travaux d'agencement.

Mme Gilmich vient ce jour-là à la Boutique de Gestion pour présenter à sa tutrice des devis concernant les travaux à réaliser et les investissements (four ; armoire frigorifique...). Outre le temps de faire effectuer les travaux d'agencement, un balcon de l'immeuble surplombant le local risquant de s'effondrer, des travaux à la charge du propriétaire risquent de retarder l'ouverture. Alors, Mme Gilmich qui a déjà un débouché pour une production hebdomadaire en grosse quantité et voyant que le mois de Carême commence trois semaines plus tard demande à sa conseillère, avec la ferme intention de le faire, si elle peut commencer à faire les gâteaux chez elle pendant le mois de Carême, mois crucial pour se faire connaître dans son activité.

Dans le même ordre d'idées, ayant un capital limité, Mr. Hamid présenté ci-devant (cf. § 3.2) nous avait expliqué que pour ouvrir sa grande surface de fleurs, la première sur la région de Biarritz, avec un parking en plein centre-ville, il s'était mis d'accord avec le propriétaire. Ayant repéré qu'il y avait d'importants travaux à faire, il avait signé son bail à dater du 1^{er} janvier tout en ayant les clefs du local dès la fin Novembre et en s'engageant à prendre à sa charge tous les travaux en échange de la gratuité du loyer sur décembre. Il nous explique alors qu'il a tout remis en état avec des amis.... Et il a ainsi pu ouvrir pour les fêtes de fin d'années ce qui lui a permis de dégager de la trésorerie et de pouvoir faire face aux factures et au loyer dès le premier mois.....Si ce genre de pratique ne se rencontre pas exclusivement chez les entrepreneurs d'origine immigrée, mais plus généralement chez tous les entrepreneurs aux revenus modestes, c'est surtout sa fréquence qui en fait une caractéristique culturelle typique de l'entrepreneuriat immigré. Toutefois par distanciation de l'entrepreneuriat immigré et de l'entrepreneuriat africain, ce recours à l'informel est le plus souvent temporaire.

3.5. Le faible recours aux financements bancaires classiques

La plupart des travaux sur les entrepreneurs africains (LELART, 1995 ; WARNIER, 1995 ; FOKAM, 1993 ; NKAKLEU, 2001) comme asiatiques (par exemple PAIRAULT, 1995) soulignent qu'aux côtés des modes de financement « *endogène* » (l'apport personnel de l'entrepreneur puis par la suite l'auto-financement) et des modes de financement externes (c'est-à-dire le recours au crédit), figure en plus ou moins bonne place, le recours à des modes de financement informel par le biais de la « tontine » dans certains milieux ethniques, en particulier chez des entrepreneurs bamiléké au Cameroun (NKAKLEU, 2001). De telles sources de financement ont également été mises au jour dans le cadre des recherches sur l'entrepreneuriat ethnique aux Etats-Unis, chez les entrepreneurs Coréens par exemple (YOO, 1998)

Nos observations à partir de nos premiers entretiens auprès d'entrepreneurs maghrébins, tout comme celles des accompagnateurs de la Boutique de Gestion ALEXIS avec qui nous travaillons à partir des documents prévisionnels et qui portent surtout sur une population maghrébine, ne permettent pas de conclure à l'existence de financement informel institutionnel du type des tontines pour ces populations ; ce qui confirme ce qu'observaient déjà Ma-MUNG et SIMON (1980). Tout en soulignant l'importance du financement communautaire ou familial, chez les asiatiques comme chez les maghrébins, les auteurs notent que le financement informel semble moins structuré chez les derniers que chez les premiers. D'ailleurs PAIRAULT (1995) ne considérerait la pratique des tontines chez les entrepreneurs asiatiques de Paris que comme une survivance en montrant, à l'instar de BATES (1994) auprès d'entrepreneurs Afro-américains et Coréens aux Etats-Unis, que pour ces différentes populations, même si la pratique de la tontine était attestée, l'essentiel du financement provenait des institutions financières et non des associations de crédit rotatif (BATES, 1994, pp. 233-234).

En revanche, et quel que soit le secteur d'activité retenu, le faible recours au crédit bancaire semble un trait caractéristique chez les entrepreneurs immigrés.

4. Premières explorations de la réalité de l'entrepreneuriat africain en France.

4.1. Cadre méthodologique et terrain exploratoire

Notre travail ayant ici une vocation d'exploration et d'initiation d'un programme de recherches, nous avons privilégié une approche qualitative et singulièrement la méthode des

cas (Yin, 1989 ; Plane, 1998). La méthode des cas permet de mener une étude en profondeur et de recueillir de manière exhaustive des informations permettant de proposer une modélisation de l'objet, et en ce qui nous concerne, de l'entrepreneuriat africain en France.

Nous avons élaboré un guide d'entretien administré en face-à-face. Ce guide a été construit autour des thématiques suivantes :

- l'orientation commerciale de l'activité du porteur migrant ;
- la nature du savoir-faire mobilisé dans son activité ;
- les caractéristiques identitaires des employés et des associés de l'entrepreneur migrant, ainsi que des modes de recrutement (privilégie-t-il des membres de sa famille/des membres de sa communauté/des natifs du pays d'accueil ?etc.) ;
- les motifs et les déterminants principaux de l'aventure entrepreneuriale du migrant ;
- la perception ou non des situations de discriminations à son encontre ;
- le mode de financement de son affaire ;
- la localisation géographique de son affaire (marque-t-elle une distanciation par rapport à un quartier ethnique ou non ?)

Tableau 2 : Principales informations sur les 9 entrepreneurs

Noms	Origine	Age	Niveau d'étude	Date expatriation	Date création	Activité	Effectif	Dont membres communauté	Chiffre d'affaires	% clientèle communauté d'origine
Cas 1 Johnny I.	Nigériane	45 ans	Ingénieur en génie civil	1978 (à 19 ans)	1999	Bureau d'étude technique	2	2	160.000 euros	5%
Cas 2 Jean-Marie S.	Camerounais	43 ans	Doctorat biochimie	1989 (à 28 ans)	2000	Entreprise individuelle Téléphonie	1	1	100.000 euros	10%
Cas 3 Joseph N.	Camerounais	45ans	DESS et Doctorat en cours	1983 (à 24 ans)	1996	Distribution de produits cosmétiques	4	3	1.100.000 euros	20%
Cas 4 Zaher Z.	Syrienne	42 ans	Niveau BEP	1995 (à 33 ans)	2002	Boutique de chaussures	3	2	120 000	45%
Cas 5 Merriem F.	Marocaine	33 ans	Licence	Enfant (rapprochement familial)	2002	Boutique d'ameublement artisanal et de décoration	1	1	45 000	65%
Cas 6 Mamadou B.	Guinéenne	50 ans	Maîtrise	1978	2001	Négoce de véhicules d'occasion	1	1	215 000	5%
Cas 7 Mustapha M.	Marocaine	31 ans	BTS	Enfant (rapprochement familial)	2003	Call-box / cyber-centre	2	2		60%
Cas 8 Dikaki T.	Camerounais	45 ans	Maîtrise de Sc. Eco.	1984 (à 25 ans, pour études)	1999	Petit-Œuvre Bâtiment	6	4		0%
Cas 9 Assedine D.	Marocaine	42 ans	DUT	Enfant (rapprochement familial)	1999	Petit-Œuvre Bâtiment, spécialités Travaux d'étanchéité	10	6		0%

Nous avons sélectionné ad hoc 9 entrepreneurs migrants originaires d'Afrique : 4 entrepreneurs immigrés dans la Région de Lorraine ; 3 entrepreneurs immigrés dans la Région d'Alsace (la ville de Strasbourg) et 2 entrepreneurs de la Région Parisienne.

Ces entrepreneurs sont issus de pays d'origine divers (Afrique Noire et Afrique du Nord) afin de permettre la mise en évidence, nonobstant la taille réduite de l'échantillon, de spécificités internes au groupe des entrepreneurs immigrés originaires d'Afrique. Les quatre entrepreneurs immigrés en Lorraine ont été sélectionnés parmi les porteurs migrants accompagnés par la Boutique de Gestion A.L.E.X.I.S. Les trois entrepreneurs immigrés en Alsace ont été contactés à partir du fichier des adhérents du RESHAF, une association nommée Réseau Africain des Hommes d'Affaires. Les deux derniers entrepreneurs n'ont pas fait appel à un dispositif institutionnel d'accompagnement qu'il soit amont ou aval¹.

Les informations révélées par les répondants ont été enregistrées sur des dictaphones et retranscrites par la suite. Elles ont été traitées par la méthode d'analyse de contenu et de concomitances thématiques. Le tableau 2 ci-devant récapitule les principales informations sur les entrepreneurs composant notre échantillon exploratoire, notamment leur origine, leur âge, la date de création et l'activité principale de leur entreprise.

Le croisement des informations traitées permet de construire les trajectoires entrepreneuriales des 9 entrepreneurs immigrés et de les positionner sur la grille de Berry préalablement présentée. Pour ce faire, à la suite des travaux de PIGUET (1999, 2000), nous avons proposé (Auteurs, 2004) d'instrumentaliser la grille en croisant la nature du savoir-faire et des ressources mobilisées (sont-elles majoritairement communautaires et ethniques ou non ?) avec l'orientation commerciale de l'activité. Ce croisement permet de positionner les stratégies d'acculturation des entrepreneurs au vu de leur entreprise selon le modèle présenté dans le tableau 3.

Tableau 3 : La grille de Berry instrumentalisée.

Convergence	Activité tournée vers la société d'accueil	Stratégie « d'intégration » pure		Stratégie assimilationniste pure		
	Activité à clientèle mixte					
	Import-export et logique de co-développement					
Orientation commerciale de l'activité	Activité tournée vers la communauté	Stratégie « de séparation » Pure				
		Savoir-Faire communautaire ou culturel	Import-Export et logiques de co-développement	Savoir-faire hérité de l'inscription salariale des migrants	Savoir-faire lié au diplôme	Savoir-faire générique
Spécificité	Spécificité -----Savoir-Faire-----Convergence					

¹ La structure amont « suit » les porteurs de projets afin de faciliter leur réalisation ; au contraire de la structure aval qui regroupe les immigrants ayant déjà créé leur entreprise dans le but de partage des informations susceptibles d'améliorer la gestion et le développement de leurs « affaires ».

4.2. Une première validation de l'approche dialectique et téléologique

Dans la grille de Berry instrumentalisée, les deux dimensions (orientation commerciale du projet et savoir-faire du porteur) sont facilement repérables et permettent un positionnement précis des projets entrepreneuriaux. Trois types de stratégies y figurent : la stratégie de « séparation pure » décrit les projets entrepreneuriaux exigeant un savoir-faire communautaire ou culturel et dont l'activité commerciale s'adresse essentiellement à la communauté d'appartenance des porteurs de projets ; la stratégie « d'intégration pure » décrit les activités tournées vers la société d'accueil, visant une clientèle mixte ou inscrite dans une logique de co-développement, et mobilisant des savoir-faire communautaire ou obéissant à une logique de co-développement ; enfin, la stratégie « assimilationniste pure » résulte de l'association entre l'activité commerciale tournée à la fois vers la société d'accueil et vers une clientèle mixte alors que le porteur migrant de projet possède des savoir-faire hérité d'un emploi salarié, lié au diplôme ou générique.

Ces dimensions retenues dans la construction de notre modèle d'analyse sont toutefois loin d'épuiser les formes par lesquelles se manifestera l'acculturation au cœur de la démarche entrepreneuriale. Comme le notait Tisserant (2003), il faudrait encore tenir compte du financement, des salariés, des fournisseurs et sans doute plus largement, des réseaux mobilisés. Cet outil permet cependant de souligner la diversité des trajectoires entrepreneuriales observées.

Sur la base des témoignages que nous avons récoltés et recoupés, nous pensons que les entrepreneurs africains rencontrés peuvent être placés de la manière suivante (cf. Tableau 4, infra).

Excepté deux groupes d'entrepreneurs, Zaher Z. et Merrien F. (dont les projets entrepreneuriaux s'inscrivent dans une stratégie « d'intégration pure »), Johnny I., Assedine D. et Dikaki T. (dont la stratégie d'acculturation est plutôt « assimilationniste pure »), les trois autres entrepreneurs, bien que leur activité commerciale soit tournée vers la communauté, se distinguent par leur savoir-faire. C'est ainsi que le savoir-faire de Mustapha M. résulte d'un emploi salarié exercé, alors que Joseph N. et Jean-Marie S. possèdent respectivement un savoir-faire lié au diplôme et un savoir-faire générique.

Dans la stratégie « d'intégration pure », les deux projets des entrepreneurs Zaher Z. et Merrien F. mobilisent un savoir-faire communautaire et l'activité commerciale s'adresse à une clientèle mixte. Par contre, dans la stratégie « assimilationniste pure », alors que le projet entrepreneurial de Johnny I. qui possède à la fois un savoir-faire lié à un emploi salarié et à un diplôme, s'adresse à une clientèle mixte, l'activité commerciale des deux autres entrepreneurs, Assedine D. et Dikaki T. qui ont un savoir-faire lié au diplôme, est tournée vers la société d'accueil. Aucun projet entrepreneurial des migrants de l'échantillon considéré ne s'inscrit dans une stratégie de « séparation pure ». Toutefois, l'activité entrepreneuriale des trois entrepreneurs Mustapha M, Joseph N, et Jean-Marie S. s'inscrit à la fois dans des stratégies « de séparation » et « assimilationniste » au sens large.

4.3. Les entrepreneurs africains et les réseaux d'accompagnement mobilisés

La composition contrastée de notre échantillon (structure d'accompagnement amont versus structure d'accompagnement aval versus absence de structure d'accompagnement) permet d'obtenir des informations intéressantes.

Tableau 4 : Positionnement des 9 entrepreneurs immigrés africains en France dans la grille de Berry instrumentalisée.

Convergence	Activité tournée vers la société d'accueil	Stratégie « d'intégration » pure		Stratégie assimilationniste pure *Assedine D. *Dikaki T.		
	Activité à clientèle mixte					
Orientation commerciale de l'activité	Import-export et logique de co-développement			Mamadou B.		
	Activité tournée vers la communauté	Stratégie « de séparation » pure		Mustapha M.	Joseph S.	Jean-Marie S.
		Savoir-Faire communautaire ou culturel	Import-Export et logiques de co-développement	Savoir-faire hérité de l'inscription salariale des migrants	Savoir-faire lié au diplôme	Savoir-faire générique
Spécificité	Spécificité -----Savoir-Faire-----Convergence					

Il n'est en particulier pas anodin d'observer que les deux entrepreneurs n'ayant fait appel à aucun dispositif d'accompagnement institutionnel ont adopté des "stratégies assimilationnistes" pures. L'un d'eux (Dikaki T.) justifiait son absence de recours à un dispositif d'aide et d'accompagnement par la nature même de ses études supérieures en France (Maîtrise en Sciences Economiques). L'autre (Assedine D.) a par contre fait preuve d'inventivité en s'entourant de lui-même de cadres et d'entrepreneurs français qu'il avait rencontrés au cours de ses études en IUT et à qui il a confié la tâche de l'accompagner dans ses premiers contacts afin de le conseiller et de le crédibiliser. Ces derniers sont finalement devenus des co-portants de son projet. De même, les entrepreneurs africains qui font partie d'une structure d'accompagnement aval n'ont pas eu recours à un accompagnement institutionnel lors du montage du dossier et de la création de leur entreprise. Pour ces membres du RESAHF, soit le niveau d'études supérieures a été un « facilitateur » dans la réalisation de leur projet (Joseph N. a un DESS et prépare un doctorat en sciences de gestion ; Johnny I est ingénieur en génie civil ; Jean-Marie possède un doctorat en biochimie), soit l'entourage du porteur lui a apporté des compétences supplémentaires (Jean-Marie S.). Pour ces 5 cas, les études supérieures françaises apparaissent comme une ouverture vers un entrepreneuriat assimilationniste. L'accommodation entre les deux univers culturels est la plus réduite.

A contrario, dans notre échantillon, les stratégies pures d'intégration qui supposent davantage d'accommodation ne sont le fait que d'entrepreneurs d'origine maghrébine et surtout ayant bénéficié d'un accompagnement amont (Zaher Z. et Merriem F.). Il semble que ce dernier soit un « facilitateur » de la stratégie entrepreneuriale d'intégration.

Ces résultats intuitifs débouchent sur une série de deux propositions que l'extension de nos enquêtes devrait confirmer :

P1: Les entrepreneurs africains en France ne bénéficiant pas d'accompagnement amont s'orientent soit vers des activités assimilationnistes (surtout si leur niveau d'études est élevé) soit vers des stratégies séparationnistes (en mobilisant alors les réseaux de leur communauté)

P2: Au contraire, plus le projet requiert de l'accommodation, plus il est opportun pour l'entrepreneur africain de recourir à un accompagnement amont.

P3: Les stratégies mixtes de nature intégrative en France semblent davantage le fait des entrepreneurs d'Afrique du Nord que de ceux d'Afrique sub-saharienne.

4.4. Tributariat et paternalisme intentionnel

Il est à noter que quelle que soit la trajectoire entrepreneuriale suivie, intégrationniste, assimilationniste ou hybride, la plupart des entrepreneurs interviewés se révèlent assez altruistes.

Ainsi, Mr Joseph N., d'origine camerounaise (Cas 3) qui a créé une SARL en 1996 dans la distribution de produits cosmétiques, a recruté un personnel mixte (camerounais/ français) reconnaît que son entourage familial et sa communauté lui recommandent des personnes à recruter. Pour l'heure il se limite dans la mesure du possible à prendre des étudiants africains en stage. Mais, si son affaire se développait, il recruterait volontiers en priorité des membres de sa communauté *"car ceux-ci ont du mal à s'insérer dans la vie professionnelle en France"*. La volonté de servir son pays d'origine et la communauté africaine semble tellement forte chez Mr N. qu'il a été à l'initiative de la création du RESAHF (Réseau Africain des Hommes d'Affaires).

Ce souci altruiste est également présent très explicitement chez Mr S., d'origine camerounaise (Cas 2) et chez Mr et Mme Mustapha M., originaires du Maroc (Cas 7) qui sont très explicites dans leur propos : *«Pour les recrutements, on a réfléchi un petit peu. On s'est dit qu'on allait essayer de mettre en avant les personnes qui sont un petit peu plus en difficulté. Parce que ben on sait comment ça se passe. Certaines personnes, on va essayer de leur donner une petite chance. On va pas prendre quelqu'un de sur-diplômé. Vaut mieux donner la chance à quelqu'un qui n'a rien et qui veut s'en sortir, soit en ré-insertion professionnelle soit en difficulté de trouver du travail parce qu'il est au chômage longtemps. Ce ne sera pas un poste où on aura besoin de grosses connaissances. En informatique, mon mari il s'y connaît bien. Donc s'il y a un problème..... Bon, à moins que tout soit bloqué mais il y a le service technique qui s'occupe de ça. Il faut juste une personne pour la caisse, pour l'accueil. Faut que la personne soit commerciale. Bonne Présentation. C'est vrai qu'on va essayer de cibler une personne qui n'est pas forcément Bac + 8.... On n'a pas besoin de ça. Quelqu'un qui a un minimum de connaissances et qui est présentable....»*

Dans le même ordre d'idées et accréditant la thèse de discriminations ethniques sur le marché du travail, Mr Johnny I., d'origine nigériane (Cas 1) trouve que son pays d'accueil *"ne donne pas les mêmes chances aux minorités ethniques en matière d'insertion professionnelle"*. Aussi est-il *"fier"* aujourd'hui de travailler avec un membre de sa famille et serait disposé à recruter des personnes issues de sa communauté si son affaire se développait. Il nous confie qu'il accorderait *"par exemple si 3 postes étaient à pourvoir, 1/3 à un natif du pays accueil (...)* parce qu'il ne faut pas être ingrat envers une société qui a accepté de vous accueillir"

Cela traduit l'idée d'un dosage savant ou d'un équilibre à réaliser. Dans la mesure du possible, ces entrepreneurs ambitionnent d'associer un sentiment altruiste et un recrutement basé sur la compétence. On le voit également chez Dikaki T. (Cas 8), qui dit ne se baser que sur la

compétence pour ses recrutements puis évoque en fin d'entretien un de ses salariés qu'il a recruté parce que son cousin lui avait recommandé et qui n'avait pas d'emploi. Il essaie de "*le remettre sur les rails*". Cette recherche d'équilibre rejoint l'analyse des comportements entrepreneuriaux et managériaux dans le contexte camerounais où l'Auteur 2 (2002) a pu mettre en exergue chez des entrepreneurs camerounais une combinaison de deux logiques communautaire (domestique selon BOLTANSKI et THEVENOT, 1987) et entrepreneuriale (marchande) justifiant la stratégie de recrutements de personnels intra et inter-ethniques dans leurs entreprises.

Il en découle une proposition de recherche pragmatique traduisant une distanciation partielle par rapport aux modèles de recrutement traditionnel :

P 4 : Les entrepreneurs immigrés font un arbitrage entre Altruisme du fait de l'appartenance aux minorités ethniques et / Compétence afin de recruter les personnels

Dans certains cas, l'altruisme familial semble même constituer une des motivations entrepreneuriales. Ainsi Merriem F. (Cas 5), d'origine marocaine, handicapée, vivant d'emplois en CDD ou en Intérim et de ses pensions, a-t-elle un jour décidé de lancer son affaire à la fois pour se "*réaliser socialement*" selon ses dires et pour "*employer sa sœur*" qui était au chômage en fin de droits et ainsi lui permettre de renouveler ses droits selon l'analyse du Chargé de Mission qui l'a accompagnée au sein d'une Boutique de Gestion. Et de fait, Merriem F. nous a confié qu'elle se contentait de la gestion et de la recherche de fournisseurs, laissant à sa sœur qu'elle salariait, le soin de tenir la boutique. Or, par manque de moyens de financement pour choisir une implantation cohérente avec la clientèle initialement visée, l'affaire est aujourd'hui à peine rentable.

Même si elle n'avait jamais travaillé dans la couture, Melle F. s'est souvenue qu'elle faisait des robes avec sa famille.... Elle a alors pensé à faire des robes orientales sur-mesure. Puis en se rendant au Maroc, elle a fait évoluer son projet avant de le démarrer en ayant l'idée de commercialiser des objets d'artisanat marocain à but décoratif en France.

Evidemment, la cible visée et l'implantation géographique diffèrent pour les deux activités : ethnique pour la première activité envisagée, plus mixte et donc impliquant une localisation en centre ville pour la seconde. Par déficit de ressources financières, elle ne trouve pas de local en centre ville et contre l'avis de son conseiller, elle signe un bail pour un local en Zone Franche Urbaine. Au final elle ouvre et son affaire se trouve en contradiction avec son plan d'affaires... La clientèle qui fréquente sa boutique n'est pas celle qui était visée. Alors qu'elle visait une clientèle à 70% non ethnique, la clientèle est à 70% constituée de clients d'origine maghrébine du quartier ou des régions environnantes, pour les robes orientales, les salons marocains, et « *quelques européens qui recherchent des petits objets* ». A l'heure actuelle, elle se fixe comme objectif « *d'attirer des européens de Belgique, du Luxembourg.... (Annonces dans les gratuits + Marketing bouche à oreille)* » - « *Quand ils (Européens) se déplacent, ils ne se déplacent pas pour de petits achats....* ». Toutefois, elle reconnaît à demi-mot que sa localisation n'est pas optimale pour la clientèle qu'elle vise. « *Mais en Centre Ville, c'est trop cher... !. Même les clients qui viennent au magasin, quand ils voient la déco, le soin, ils disent : il n'a rien à faire ici le magasin. Sa place, ce serait au centre ville....* »

Son souci altruiste bien particulier semble même la seule explication de l'empressement fatidique au démarrage de l'affaire contre l'avis du Chargé de Mission.

Cet exemple qui révèle une motivation initiale au lancement entrepreneurial très particulière n'est sur ce dernier point pas généralisable comme on va le montrer² dans le paragraphe suivant.

4.5. Les motivations au démarrage et les logiques d'action entrepreneuriales

Si certains ont une réelle motivation entrepreneuriale, d'autres créent "par dépit" (pour fuir le chômage ou la précarité administrative), et d'autres encore, pour servir leur projet personnel d'intégration.

Mr Johnny I. (Cas 1) illustre très nettement la "motivation entrepreneuriale standard". Après des études supérieures en France, il trouve facilement un emploi, puis après quelques années, décide de démissionner de cet emploi salarié pour créer en 1999 son entreprise, un Bureau d'études techniques. Cette création n'a pas été le fruit d'une opportunité particulière ou encore moins d'un désir d'intégration dans le pays d'accueil, mais le résultat d'un fort désir de créer son propre emploi, de gagner beaucoup d'argent afin d'être indépendant.

De même, pour Mr Mustapha M. (Cas 7), le fait pour lui de se retrouver « au chômage » après 6 années dans une entreprise où « *il était bien et gagnait bien sa vie* » a été vécu selon ses dires comme une « *opportunité, presque comme une chance* » pour envisager d'entreprendre. N'ayant aucune inquiétude quand à ses possibilités de retrouver un emploi salarié, il décide d'imiter ses cousins et de saisir l'opportunité de créer une Call-Box sur Nancy.

Au contraire, lorsque Mr Zaher (cas 4), syrien et marié à une marocaine crée avec sa femme une boutique de vêtements et prêt-à-porter, c'est pour mettre un terme à une période d'alternance de chômage et de divers emplois précaires dans les franges du salariat (CDD...) et « *pour s'intégrer en créant son propre emploi* ».

Le cas de Jean-Marie S. (Cas 2) est singulier : il a créé sa société alors qu'il était en situation de fin de séjour au niveau administratif, suite à l'obtention de son doctorat. Son objectif premier était « *d'éviter les tracasseries administratives* ». Jean-Marie S. a su monter un projet suffisamment attractif (distribution de cartes téléphoniques aux particuliers) pour lui valoir l'obtention de la carte de "commerçant étranger". En quelque sorte, son entreprise est devenue son visa.

Enfin, dans certains cas, c'est véritablement le projet d'intégration qui est le moteur entrepreneurial. Mr Mamadou B. (Cas 6) crée à l'origine une affaire d'import-export de véhicules entre la France et son pays natal, la Guinée, dans le but premier, selon ses propres dires, de « *jeter des ponts entre la France et l'Afrique, renouer avec sa culture d'origine* » alors qu'il était au chômage après une formation de Moniteur Auto-Ecole. Même s'il avait déjà un esprit entrepreneurial (« *j'ai tenu déjà quelques affaires en Afrique, je vendais les pneus, je vendais les pièces détachées...* »), la motivation de son projet qu'il a par la suite dû faire évoluer, tient surtout à l'entretien de ce lien avec l'Afrique. Aujourd'hui après trois ans d'exercice, son négoce de véhicules à 80% réalisé sur la Région Lorraine et à 10% seulement avec la Guinée, n'a toujours pas atteint le seuil de rentabilité. Mr Mamadou B vit grâce au

² En suivant les conclusions de J. ZOUITEN (2004), on pourrait même considérer que cette motivation très abnégationiste de Merriem F. mettant en avant l'épanouissement familial est une transposition féminine de l'altruisme entrepreneurial décrit dans les autres cas. En effet, ZOUITEN en passant en revue les motivations entrepreneuriales des femmes dans différents pays en concluait que ces dernières avançaient comme argument spécifique, la recherche de l'épanouissement personnel. Dans sa version altruiste, cette motivation évoluerait ici vers une recherche de l'épanouissement familial.

salaires de sa femme, institutrice, mais il continue à tenir à son affaire et surtout à ses aller-retour en Guinée au motif de son commerce.

Il est désormais d'usage en Entrepreneuriat de distinguer deux logiques d'action principales : la logique entrepreneuriale pure ou d'entrepreneuriat persistant et la logique de l'entrepreneuriat d'insertion³. Les exemples précédents suggèrent que l'entrepreneuriat immigré africain introduit à côté de celles-ci deux autres logiques: une logique d'un entrepreneuriat fortement altruiste et une logique d'un entrepreneuriat du projet personnel d'intégration qui toutes deux conduisent à un statut de l'entrepreneuriat qui n'est ni créateur d'emplois, ni créateur d'auto-emploi à proprement parler mais qui par analogie avec certains emplois préservés, pourrait s'apparenter à de l'entrepreneuriat occupationnel (Proposition P5).

P5 : Du fait de leur logique altruiste et intentionnellement paternaliste ou du fort statut social attribué à la fonction, certains entrepreneurs africains seraient incités à persister dans un entrepreneuriat peu rentable à vocation occupationnelle.

En reprenant la typologie de JULIEN et MARCHESNAY (1996), ces entrepreneurs sont des "PIC", Mme Merriem F. comme Mr Mamadou B. sont très attachés à la pérennité et à l'indépendance de "*leur bébé*" malgré sa faible viabilité économique mais leur logique d'action patrimoniale semble donner la primauté à une accumulation de patrimoine social.

5. Conclusions

S'il est naturellement impossible de tirer des conclusions trop tranchées dans l'état actuel de nos recherches exploratoires sur un nombre restreint de neuf cas, il nous semble que le démarrage de cette étude sur l'immigrant africain créateur d'entreprise annonce des résultats prometteurs. **La thèse d'une acculturation entrepreneuriale semble vérifiée de manière dialectique**, l'accommodation entre le système socio-culturel africain et le système socio-culturel français variant selon les individus et selon les projets. Les perspectives préconisées par Patricia GREENE et par son équipe (GREENE et al., 2003) devraient trouver une application dans le prolongement de nos travaux sur le champ.

En l'état, notre travail débouche sur un premier système propositionnel qu'un élargissement de notre échantillon d'observation devrait permettre d'affiner. Ce système propositionnel sous-tend notre thèse d'une acculturation entrepreneuriale dialectique.

Le travail d'acculturation se fait notamment jour dans le processus de recrutement. Nous avons mis en évidence chez l'ensemble de nos interviewés, l'existence d'un arbitrage entre Altruisme du fait de l'appartenance aux minorités ethniques et / Compétence afin de recruter les personnels.

Au passage, ces remarques nous ont permis d'identifier une forme entrepreneuriale spécifique à l'entrepreneuriat africain que nous avons qualifié d'entrepreneuriat occupationnel. Du fait de leur logique altruiste et intentionnellement paternaliste ou du fort statut social attribué à la fonction, certains entrepreneurs africains seraient incités à persister dans un entrepreneuriat peu rentable à vocation occupationnelle, pour eux-mêmes ou plus souvent pour leurs proches.

L'aspect dialectique apparaît par le fait que nous avons en effet suggéré que la nature des projets semblait différer selon l'origine ethnique des africains, les stratégies mixtes de nature

³ L'opposition est notamment rappelée par VERSTRAETE (1997) qui renvoie aux travaux de SAPORTA (1994) pour la caractérisation de la logique entrepreneuriale et à ceux de GOUZIEN et TURQUET (1994) pour celle de l'entrepreneuriat d'insertion.

intégrative semblant davantage le fait des entrepreneurs d'Afrique du Nord que de ceux d'Afrique sub-saharienne, et d'autre part que le fait d'être accompagné ou non influençait également la nature de l'activité. On a pu systématiser le fait que les entrepreneurs africains en France ne bénéficiant pas d'accompagnement amont s'orientent soit vers des activités assimilationnistes (surtout si leur niveau d'études est élevé) soit vers des stratégies séparationnistes (en mobilisant alors les réseaux de leur communauté)

Ces conclusions attestent d'une double spécificité de l'entrepreneuriat immigré africain, d'une part vis-à-vis du modèle idéal-typique de l'entrepreneuriat africain, d'autre part vis-à-vis du modèle occidental et plaident alors pour un approfondissement des travaux sur le sujet.

Références :

Ansart, P. (1999). « Assimilation » et « Accommodation », dans *Dictionnaire de la Sociologie*. Robert/Le Seuil.

Bates T. (1994) : « An Analysis of Korean-immigrants-owned small business start-ups with comparisons to African-American and nonminority-owned firms. » *Urban Affairs Quarterly*, 30 (2) ; pp. 227-248. (cité par PAIRAULT, 1995).

Berry, J. W. (1997). "Immigration, Acculturation and Adaptation", *Applied Psychology*, 46 (1), pp. 5-68.

Berry, J. W. et Sam Dasen, L. (1997). "Acculturation and Adaptation" in *Berry J. W. (ed), Handbook of Cross-cultural psychology*, vol. 3, pp. 291-326. Allyn and Bacon, Boston.

Bonacich, E. et Modell, J. (1980). *The economic basis of ethnic solidarity*. University of California Press.

Bollinger D. et Hofstede G. (1987). *Les différences culturelles dans le management*. Les Editions d'Organisation.

Boltanski, L. et Thévenot, I. (1987). *Les économies de la grandeur*. PUF.

Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation*. Thèse de doctorat ès sciences de gestion, Université Pierre-Mendès-France, Grenoble 2.

Chaganti R., Greene P. (2002). "Who are ethnic entrepreneurs ? A study of entrepreneurs' ethnic involvement and business characteristics" , *Journal of Small Business Management*.

Fokam, K. P. (1993). *L'entrepreneur africain face au défi d'exister*. L'Harmattan.

Gharbi Nihed (2000). *Caractéristiques culturelles de la Méditerranée et le fait entrepreneurial*. Mémoire de DEA en Sciences de Gestion (réalisé sous la direction du Pr. Michel Marchesnay), Université de Montpellier II.

Gouzien A., Turquet P. (1994) : « Chômeurs créateurs d'entreprise : logique entrepreneuriale ou logique d'insertion ? », Colloque « Sciences de Gestion et Problèmes d'emploi », Lille, cité par VERSTRAETE (1997, p. 5).

Greene P; Carter M., Reynolds P. (2003), "Minority Entrepreneurship: trends and explanation." In C. Steyaert, D. Hjorth (Eds): "*New movements in Entrepreneurship*." Edward Elgar.

Hernandez E-M (1987). *Le management des entreprises africaines*. L'Harmattan.

Hernandez E-M (2000). "Afrique : l'actualité du modèle paternaliste", *Revue française de gestion*, Mars-Avril-Mai

Hofstede G. (1994) : « *Vivre dans un monde multiculturel ; comprendre nos programmations mentales*. » Editions d'Organisation, Paris.

Hukum, P. et Le Saout, D. (2001). « Les femmes migrantes et la création d'activité : un apport à l'économie française ». *Forum des Migrants de l'Union Européenne*.

Julien P.A., Marchesnay M. (1996). *L'entrepreneuriat*. Economica-Poche.

Kamdem, E. (2002). *Management et inter-culturalité en Afrique. Expérience camerounaise*. L'Harmattan.

Kombou L., Saporta B. (2000) : « L'entrepreneuriat africain ; mythe ou réalité ? » in Verstraete T. (Ed) (2000). *Histoire d'Entreprendre*. E.M.S., Paris.

Labazee P (1995). « Entreprises, promoteurs et rapports communautaires : les logiques économiques de la gestion des liens sociaux » in Stephen Ellis et Yves-A. Fauré (1995). *Entreprises et entrepreneurs africains*. KARTHALA et ORSTOM, Paris.

Lanoux B., Levy T., Nkaleu R. (2004). "Mon entreprise est mon visa", communication au 3^{ème} Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Lyon, 31 mars – 1^{er} Avril 2004.

Levy T. (2004). *L'entrepreneuriat des immigrés en France et leurs dispositifs d'accompagnement*, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, en cours de finalisation, Université du Sud-Toulon-Var.

Lelart M (1995). « Les modes de financement des PME » in Stephen ELLIS et Yves-A. Fauré (Eds). *Entreprises et entrepreneurs africains*. KARTHALA et ORSTOM, Paris.

Ma-Mung E., Simon G. (1990). *Commerçants maghrébins et asiatiques en France*. Masson, Paris.

Marchesnay, M. (2003). « Comptes rendu », *Revue Internationale PME*, vol. 16, n°1, pp. 165-166.

Nkakleu R. (2001). *Pour une approche contingente de la PME au cameroun. Contribution à la connaissance de l'identité des dirigeants et des modes de gestion du potentiel. Thèse de doctorat ès sciences de gestion.* Université Louis Pasteur. BETA. Strasbourg.

Nkakleu R. (2002) « Les facteurs de contingence de délégation dans les PME camerounaises », *Actes*, 6^{ème} congrès international francophone sur la PME. HEC, Montréal, octobre.

Pairault T (1995). *L'Intégration silencieuse. (La petite entreprise chinoise en France.* L'Harmattan, Paris.

Paturel R et Lévy T (2004). " Construire des Ponts Nord/Sud par l'entrepreneuriat immigré", contribution au XV^{ème} Colloque international du CEDIMES, *Renouvellement de l'approche scientifique pour le développement des économies émergentes .Contributions de la pensée économique francophone.*, Alexandrie (Egypte), 14-17 Mars 2003.

Piguet, E. (1999). *Les migrations créatrices. L'entrepreneuriat des étrangers en Suisse.* L'Harmattan.

Piguet, E. (2000). « L'entrepreneuriat des étrangers en Suisse : spécificité ou convergence ? ». *Migrations et Société*, vol. 12, n° 67, pp. 7-18.

Plane, J.-M. (1998). « Pour une approche ethnométhodologique de la PME », *Revue Internationale de la PME*, vol. 11, n° 1, pp. 123-140.

Ponson B (1995). «Entrepreneurs africains et asiatiques : quelques comparaisons. » in Stephen ELLIS et Yves-A. Fauré (Eds). *Entreprises et entrepreneurs africains.* KARTHALA et ORSTOM, Paris.

Portes, A. et Bach, R. (1985). *Latin Journey.* California University Press, Berkely.

Saporta Bertrand, (1994). "La creation d'entreprise: enjeux et perspectives", *Revue Française de Gestion*, Nov-Déc. 1994.

Tarrius A (1988): « La nouvelle aire d'influence marseillaise : mobilités maghrébines. » in A Tarrius, G Martel, M Peraldi. *L'aménagement à contre-temps : Nouveaux territoires immigrés à Marseille et Tunis.* L'Harmattan.

Tarrius A et Missaoui L. (1992): « Arabes de France dans l'économie mondiale souterraine. » Editions de l'Aube, Marseille.

Tsika J. (1995): « Entre l'enclume étatique et le marteau familial : l'impossible envol des entrepreneurs au Congo » in S. Ellis et Y.-A. Fauré (1995). *Entreprises et entrepreneurs africains.* KARTHALA et ORSTOM, Paris.

Verstraete T. (1997). "Modélisation de l'organisation initiée par un créateur s'inscrivant dans une logique d'entrepreneuriat persistant.", Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences et Technologies de Lille.

Verstraete, T. (2000). « L'entrepreneuriat. Un phénomène aux multiples formes d'expression » dans Verstraete T. (ed) *Histoire d'entreprendre. Les réalités de l'entrepreneuriat*. Editions EMS.

Wague M. (1998). « Entrepreneuriat et inefficience des comportements financiers dans les PME-PMI d'Afrique sub-saharienne. » Communication présentée au CIFPME, 1998.

Waldinger, R., Aldrich, H., Ward, R. and Associates (1990). *"Ethnic Entrepreneurs, Immigrant Business in Industrial Societies"*. Sage Publications. Sage Series on Race and Ethnic Relations, Volume 1.

Warnier, J.-P. (1995). *L'esprit d'entreprise au Cameroun*. Karthala.

Yin, R. K. (1989). *Case research studies*. Sage Publications Inc.

Yoo, J.-K. (1998). *Korean immigrant entrepreneurs : network and ethnic resources*. Garland. New York.

Zouiten Jihene (2004): "L'entrepreneuriat féminin en Tunisie.", contribution au XVème Colloque international du CEDIMES, *Renouvellement de l'approche scientifique pour le développement des économies émergentes. Contributions de la pensée économique francophone.*, Alexandrie (Egypte), 14-17 Mars 2003.