

L'entrepreneuriat immigré : contribution à l'étude de l'aide à la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère.

Nom de l'auteur:

Pascal Tisserant

Institution:

Université de Metz

Laboratoire ETIC - UFR SHA

Ile du Saulcy - 57000 Metz

tisserant@univ-metz.fr

tél sec. : 03 87 31 59 70

Résumé :

La création d'entreprise contribue-t-elle systématiquement à l'intégration des créateurs d'origine étrangère ? A partir d'une revue de travaux portant sur l'entrepreneuriat immigré, sur l'acculturation et sur la compétence interculturelle, cette étude propose un cadre théorique permettant de répondre à cette question. Dans ce cadre théorique, le projet de création d'entreprise fait partie intégrante du processus global d'acculturation de l'individu. Ce cadre théorique débouche sur un modèle appliqué à la relation d'aide ou de conseil à la création d'entreprise. Ce dernier modèle propose quatre types d'adaptation interculturelle de la relation d'aide à la création d'entreprise unissant le conseiller et le demandeur. Les éléments théoriques avancés, permettent de répondre négativement à la question de départ. L'intégration n'est qu'une forme d'acculturation parmi d'autres. La relation d'aide à la création d'entreprise doit répondre aux besoins spécifiques de l'individu en termes d'acculturation. Cette capacité de réponse dépend du niveau de compétence interculturelle du conseiller et de la structure qui l'emploie.

Mots clés :

Entrepreneuriat ; conseil en création d'entreprise ; relation d'aide ; immigration ; acculturation ; intégration ; compétence interculturelle.

L'entrepreneuriat immigré :

Contribution à l'étude de l'aide à la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère.

La création d'entreprise est depuis quelques années maintenant de plus en plus présente dans les discours, les formations ou encore dans les études. De son côté, l'immigration suscite des enjeux sociaux et économiques remontant à des périodes plus lointaines et occupe une place importante dans les débats, les politiques ou encore les lieux d'enseignement et de recherche. Actuellement, si les aides consacrées au développement du premier phénomène sont en constante augmentation, les mesures cherchant à freiner le second le sont tout autant.

Cette recherche sur l'entrepreneuriat immigré réunit ces deux phénomènes en une problématique portant sur les conditions de l'intégration des publics concernés. Elle s'inscrit dans le cadre d'une double demande, celle d'ALEXIS (Atelier Lorrain pour l'Expérimentation et l'Innovation Sociales), structure associative spécialisée dans l'aide et le conseil à la création d'entreprise, et le FASILD (Fond d'Action de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations), établissement public relais de l'Etat soutenant les actions d'intégration en direction des publics immigrés d'origine étrangère.

Ce texte se limite à une présentation d'une revue théorique sur l'entrepreneuriat immigré. L'exposé des travaux recensés à ce propos débouche sur la proposition d'un modèle d'étude de la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère permettant de répondre à la problématique des conditions de l'intégration des publics concernés. Il permet également de jeter les bases d'un modèle appliqué à la relation d'aide ou de conseil à la création d'entreprise. Ce dernier modèle propose quatre types d'adaptation interculturelle de la relation d'aide à la création d'entreprise posant la question de la compétence interculturelle du conseiller et de la structure qui l'emploie.

Ce développement s'effectue en deux parties. La première porte sur la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère, la seconde aborde le rôle du conseiller dans la relation d'aide à la création d'entreprise par ce public.

1. LA CREATION D'ENTREPRISE PAR LES PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE

Si les travaux sur le commerce ethnique sont relativement nombreux dans la littérature nord-américaine, les études sur l'entrepreneuriat immigré sont moins fréquentes, en particulier dans la sphère francophone. D'une part, la recherche sur l'entrepreneuriat est relativement récente, en particulier en France ; d'autre part, la question de l'immigration est rarement liée à celle de la création d'entreprise. Les enjeux économiques des années 1970 ont suscité un nouvel intérêt pour le travail indépendant rejoignant désormais les enjeux sociaux de l'immigration et la question de l'intégration.

1.1. L'entrepreneuriat

La création d'entreprise et ses besoins spécifiques

Une des définitions les plus courantes de l'entrepreneuriat consiste à l'associer, parfois de façon synonymique, à la création d'entreprise. On peut préciser cette conception en insistant sur l'acte entrepreneurial, autrement dit sur l'action de créer au travers de laquelle se tisse le lien entre un individu à une organisation. Selon Verstraete (2000) la relation entre l'entrepreneur et l'organisation est de type symbiotique, au sens où les deux parties en présence profitent mutuellement l'un à l'autre. L'organisation ne désigne pas uniquement le résultat, à savoir l'entreprise, son fonctionnement ou encore l'environnement socio-économique dans lequel elle s'inscrit, mais également la procédure qui y conduit.

Par conséquent, l'entrepreneuriat ne renvoie pas seulement à une succession de procédures liées à la maîtrise de nombreuses notions de droit économique, commercial, social ou encore fiscal, comme de nombreux ouvrages sensés aider le créateur dans son projet l'expliquent (par exemple : Duménil et L'hotte, 1999 ; Cesbron et Stérim, 2002 ; Greffe, 2003 ; Papin, 2003). L'acte d'entrepreneurial est aussi une démarche de création visant la satisfaction de besoins spécifiques du porteur dans une recherche de la meilleure adéquation avec les besoins de l'environnement. Les besoins spécifiques de l'individu peuvent être personnels, liés à son histoire, ils peuvent aussi être partagés par un ensemble d'individus ayant une caractéristique commune, comme le fait d'être d'origine étrangère.

La taille de l'entreprise est des éléments déterminant de cette relation symbiotique. Si le rôle des PME (petites et moyennes entreprises) dans l'économie n'est plus à démontrer (Boutillier et Uzunidis, 2000), celui des TPE est moins connu mais tout aussi important, voire plus encore quand on parle d'entrepreneuriat.

La TPE (Très Petite Entreprise)

Historiquement, l'industrialisation a provoqué le déclin du travail indépendant, en particulier dans le secteur de l'agriculture. D'Adam Smith à Karl Marx, les analyses prévoient alors la fin du travail indépendant et des petites unités de travail. L'avenir était aux grandes industries. Au milieu des années 1970, on assiste à un retournement de cette tendance dans la plupart des pays de l'OCDE. Piguet (1999) explique ce phénomène en proposant deux interprétations principales, d'une part l'effet du chômage et ses effets induits sur la demande, d'autre part, l'évolution du rôle de la petite entreprise dans le système productif et sa plus grande flexibilité. Depuis, la petite entreprise et l'entrepreneur sont davantage aidés, à la fois politiquement et financièrement, mais également par la recherche en particulier en sciences de gestion.

Si depuis la seconde guerre mondiale les sciences de gestion concentraient leur énergie sur les grandes entreprises et le manager, dans les années 1980 elles se diversifient en multipliant les travaux sur la TPE et l'entrepreneur. Récemment, Ferrier (2002) consacre d'ailleurs un des premiers ouvrages de langue française aux TPE regrettant que la dimension "entrepreneur" ne soit pas prise suffisamment en compte dans l'approche du comportement des TPE afin de comprendre l'importance de leur défaillance.

La TPE est souvent le projet de création le plus répandu. En Lorraine, comme dans le reste de la France, les entreprises sont essentiellement des unités de petite taille. En 2002, 91,8% d'entre elles ont moins de 10 salariés et seulement 1,5% d'entre elles dépassent le seuil des 50 salariés (INSEE Lorraine, 2002). La taille des créations d'entreprises suit approximativement la même distribution, tant du point de vue de la création pure, que de la réactivation ou de la reprise d'entreprise¹. La question de l'entrepreneuriat et celle des formes d'aides associées, concernent donc avant tout la création de très petites entreprises.

1.2. L'entrepreneuriat immigré

1.2.1. Les modèles socio-économiques

La spécialisation de certains groupes nationaux ou ethniques dans des activités économiques est une constante historique qui a retenu l'attention de chercheurs principalement dans le champ de la sociologie. Dans une revue de synthèse consacrée aux approches de

¹ La reprise est un peu plus fréquente pour les entreprises de plus de 50 salariés (environ 5%)

l'entrepreneuriat immigré, Piguet (1999) distingue deux modèles principaux avant d'en proposer un troisième.

Le modèle de spécificité ou d'ethnic-business

D'inspiration wébérienne avec la thèse sur l'entrepreneuriat protestant, le modèle de spécificité adopte des explications d'ordre micro-économiques en recherchant des facteurs spécifiques à l'individu ou au groupe dont il est issu. Piguet distingue trois variantes en fonction des facteurs expliquant l'entrepreneuriat.

Le facteur culturel

Cette première variante du modèle de spécificité s'inscrit dans une tradition culturaliste. Les caractéristiques culturelles portées par le migrant, issues de sa culture d'origine, vont influencer son acte entrepreneurial et le type d'entreprise qu'il crée. Le taux de création d'entreprise chez les personnes d'origine étrangère chinoise a souvent été justifié de cette façon.

Le facteur réactif

Aux explications provenant des ressources de la culture d'origine, s'ajoutent, pour ce modèle, celles des réactions provoquées par le contexte de migration. S'inspirant des travaux de Barth (1969) sur l'ethnicité, le facteur réactif envisage une spécificité relationnelle aux personnes d'origine étrangère influençant des types d'entreprises où les réseaux communautaires sont importants. C'est un facteur souvent mis en avant dans les études sur l'entrepreneuriat chez les personnes d'origine turque, en particulier autour des Döner Kebab.

Le facteur du désavantage

Dans cette troisième variante du modèle de spécificité, les entrepreneurs ne bénéficient plus d'avantages comparés aux autochtones. Le manque de reconnaissance ou les discriminations dont les personnes d'origine étrangère sont victimes, explique ici leur acte entrepreneurial. Ce facteur n'est pas systématique, comme le montre le faible taux de créations d'entreprises au sein de la population noire aux Etats-Unis.

Le modèle d'opportunité structurelle

Le modèle d'opportunité structurelle se situe davantage à un niveau macro-économique. L'entrepreneuriat immigré est la résultante de l'interaction entre les caractéristiques individuelles ou collectives des créateurs et la conjoncture sociale. L'évolution du travail indépendant chez les personnes d'origine étrangère peut alors s'expliquer par une

modification des modes de production et de consommation. Les niches ou créneaux économiques occupés par cette population sont à envisager dans cette perspective. Les horaires d'ouverture des épiceries de quartier tenues par des personnes d'origine maghrébine en constituent une illustration.

Le modèle de convergence

Piguet souhaite rompre avec l'idée de différence entre les personnes d'origine étrangère et l'environnement socio-économique dans lequel elles créent leur entreprise. Dans le modèle de convergence, le regard proposé pour comprendre l'entrepreneuriat immigré et celui de l'intégration et de la ressemblance. Pour cet auteur, les personnes d'origines étrangères ne cherchent pas à se différencier de la société dominante dans laquelle elles vivent ; au contraire, leur projet de création traduirait davantage une volonté de ressembler, de s'identifier, voire d'être assimilé à cette société. Son modèle se vérifie assez largement auprès de l'entrepreneuriat immigré en Suisse, où la situation de l'immigration renforce cette hypothèse de convergence.

Cette hypothèse va également dans le sens de certains des travaux en psychologie sociale interculturelle, comme ceux de Vinsonneau (1996) qui interprète le comportement des personnes d'origine étrangère maghrébine en France à partir des processus d'identification qu'ils développent au contact des Français de "souche". D'une façon générale, ces modèles socio-économiques sont à envisager dans leur complémentarité en fonction des situations. De son côté, le modèle d'acculturation peut offrir un cadre d'interprétation aux différentes situations, dans la différenciation ou l'identification avec l'environnement sociétal mais aussi avec celui de la culture d'origine.

1.2.2. Le modèle d'acculturation

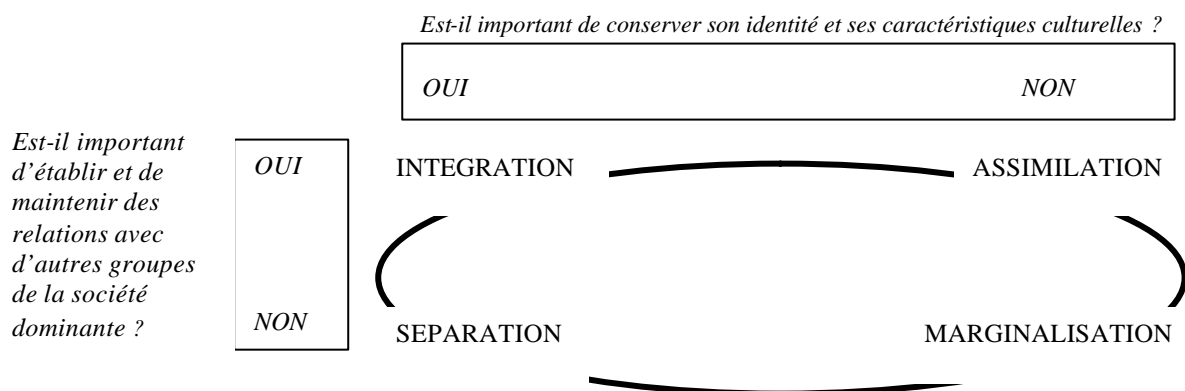
En référence à des réflexions précédentes (Tisserant, 2000), nous proposons un modèle de la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère en nous appuyant sur le concept des stratégies d'acculturation. Les stratégies d'acculturation témoignent des processus de constructions continues issues des interactions entre des personnes et des environnements porteurs de cultures différentes. Parmi les modèles les plus courants (Camilleri, 1990 ; Bourhis et col., 1997 ; Berry, 1997), nous retiendrons celui de Berry (Cf. figure 1) pour sa transposition plus aisée au cas de l'entrepreneuriat immigré.

Compte tenu de la relation de type symbiotique existant entre un entrepreneur et l'objet de sa création, nous formulons une hypothèse d'homologie de structure entre la stratégie d'acculturation adoptée et le projet de création d'entreprise. Dans ce modèle, l'entrepreneuriat

immigré fait partie du processus d'acculturation global. En référence aux modèles socio-économiques, la culture d'origine du créateur, ses ressources dues à la migration, voire les discriminations qu'il subit, mais également les opportunités de l'environnement sont pris en compte. Le modèle de convergence, avec le cas de l'entrepreneuriat immigré en Suisse, apparaît comme une des orientations possibles, à savoir celle de l'assimilation. A l'opposé, la séparation correspond davantage à des cas d'entrepreneuriat essentiellement communautaire, sur le plan du financement, des salariés, des fournisseurs, voire de la clientèle.

Fig. 1 : Modèle des stratégies d'acculturation , adapté de Berry (1997), extrait de Tisserant (sous presses)

Dans sa forme la plus simplifiée, le modèle des stratégies d'acculturation de Berry se résume à deux items dont les réponses dichotomiques (oui / non), dessinent quatre pôles formant les quatre stratégies d'acculturation possibles que tout individu en situation de contact de cultures prolongé peut adopter.



L'assimilation correspond à un désir d'abandonner sa culture d'origine et de s'orienter vers la culture de la société dominante. **L'intégration** signifie que l'identité culturelle spécifique au groupe d'origine est maintenue mais qu'il s'opère en même temps un mouvement pour devenir partie intégrante de la société dominante. L'absence de relations avec des groupes de la société dominante avec la conservation des valeurs de la culture d'origine correspond à **la séparation**. **La marginalisation** est une stratégie correspondant à un rejet des deux cultures simultanément.

Par conséquent, ce modèle propose un cadre de réponse à la problématique de l'entrepreneuriat immigré comme facteur d'intégration où la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère renvoie seulement à l'une des quatre orientations possibles. L'étude de Santelli (2002) sur la socialisation des personnes d'origine étrangère algérienne en France, comparant des entrepreneurs aux cadres, traduit à ce sujet une intégration différenciée. Les cadres développent des stratégies d'acculturation davantage orientée vers l'assimilation, comparés aux entrepreneurs qui sont plus tournés vers la séparation. De ce point de vue, l'entrepreneuriat immigré ne favorise pas l'intégration : les études assorties d'un emploi de cadre en entreprise contribuent davantage au développement des relations extracommunautaires, dans le travail, comme dans la vie privée.

2. LE ROLE DU CONSEILLER DANS LA RELATION D'AIDE A LA CREATION D'ENTREPRISE DES PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE

2.1. La relation d'aide à la création d'entreprise

Les enjeux politiques, économiques et financiers autour de l'aide à création d'entreprise sont importants et les analyses sont nombreuses. Ces enjeux sont perceptibles dans les rapports des financeurs où les bilans d'activités des organismes chargés de l'aide à la création d'entreprise. Le marché de l'aide à la création d'entreprise explique également le nombre important d'ouvrages consacrés à cet objectif (par exemple et déjà cités : Duménil et L'hotte, 1999 ; Cesbron et Stérim, 2002 ; Greffe, 2003 ; Papin, 2003). La réflexion sur l'enseignement de l'entrepreneuriat en France est aussi en plein essor (Schieb-Bienfait, 2000) afin de répondre au mieux aux attentes d'un public demandeur de cette forme d'aide, correspondant à un choix professionnel précis. L'étude de l'aide à la création d'entreprise qui retient notre intérêt dans le cadre de notre approche n'est pas financière ou politique mais relationnelle.

Le demandeur et le conseiller sont inscrits dans une relation d'aide à la création d'entreprise. Cette aide constitue, à la fois, la raison d'être de l'organisme qui emploie le conseiller et, la motivation principale ayant conduit le demandeur à solliciter un conseiller pour un entretien. Les contenus et la forme prise par cette aide, ou plus globalement ce conseil, relèvent de différentes méthodes d'entretien auxquelles le conseiller peut avoir recours en fonction des situations. La plupart du temps, la spécificité interculturelle des personnes d'origine étrangère énoncée précédemment avec le modèle d'acculturation de l'entrepreneuriat immigré est rarement prise en compte.

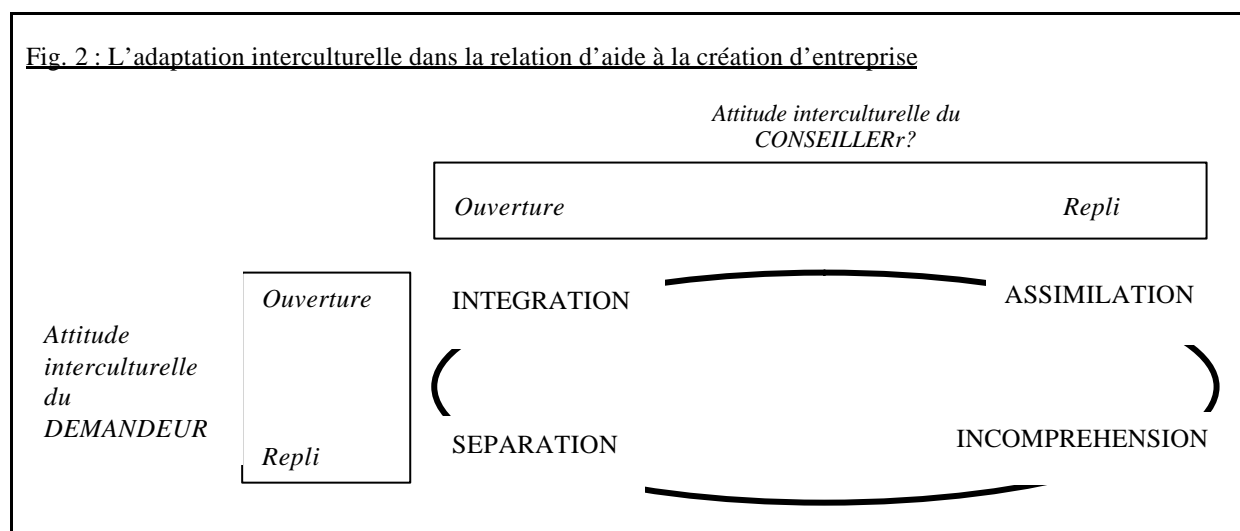
Le rôle du conseiller dans l'aide à la création d'entreprise des personnes d'origine étrangère, et plus globalement celui de l'organisme qui l'emploie, concerne la prise en compte des relations interculturelles. Ce type de prise en compte renvoie à la question de l'adaptation interculturelle et, plus globalement, à celle du développement de la compétence interculturelle.

2.2. L'adaptation interculturelle dans la relation d'aide à la création d'entreprise des personnes d'origine étrangère

Au regard des principaux facteurs favorisant le bon déroulement de la relation d'aide à la création d'entreprise, le cas des personnes d'origine étrangère pose la question de la compréhension du cadre de référence culturel à partir duquel l'interlocuteur s'exprime. Cette

question renvoie à celle de l'adaptation interculturelle à laquelle le modèle d'acculturation de l'entrepreneuriat immigré défini précédemment peut apporter une réponse.

Comme le montre la figure 2, le degré d'adaptation du conseiller au demandeur, et réciproquement, se traduit par une attitude interculturelle à l'égard de l'interlocuteur oscillant entre un pôle d'ouverture et un pôle de repli vis-à-vis du cadre de référence de l'interlocuteur. Ces quatre modalités définissent quatre formes d'adaptations interculturelles que la relation d'aide peut prendre: l'assimilation, l'intégration, la séparation et l'incompréhension.



L'assimilation correspond à une relation où le conseiller ne s'adapte pas au cadre de référence lié à la culture d'origine du demandeur. En revanche, le demandeur est totalement tourné vers la culture de la société dominante à laquelle appartient le conseiller. Ce type de relation peut convenir à des cas de demandeurs adoptant une stratégie d'acculturation tournée vers l'assimilation et s'adressant à un conseiller dans le cadre d'un projet de création sans lien avec sa culture d'origine ou celle de l'un de ses parents. En revanche, ce type de relation peut dysfonctionner si le demandeur et son projet relèvent d'une autre stratégie d'acculturation.

L'intégration correspond à une relation dans laquelle le conseiller, comme le demandeur, cherchent à comprendre le cadre de référence culturel de l'autre. Ce type de relation débouche sur un apport mutuel, donnant lieu à des phénomènes de co-construction, permettant par ailleurs d'enrichir l'expérience du conseiller.

La séparation correspond à une relation où le demandeur reste centré sur son propre cadre de référence face à un conseiller qui cherche à le comprendre. Ce type de relation exige une très grande compétence interculturelle du conseiller qui doit résister à la frustration provenant de l'absence de réciprocité en terme d'adaptation interculturelle dans un contexte où il est

dominant. Ce type de relation est à préconiser dans le cadre des projets de création d'entreprises transplantées ou dans des projets associant celui d'une volonté de retour au pays, comme dans l'expérimentation menée par Gatugu et col. (2001) à propos des Africains de Wallonie.

L'incompréhension correspond à une relation où chacun reste centré sur son propre cadre de référence. Le conseiller n'est pas en mesure de comprendre le problème posé et le demandeur ne donne pas de suite à ce type d'entretien dont il n'a pas perçu le type d'aide qu'il pouvait en retirer.

Ces quatre formes d'adaptation interculturelle de la relation d'aide à la création d'entreprise impliquent à des degrés divers la compétence interculturelle du conseiller. Dans le cas d'une relation d'assimilation, l'absence de compétence interculturelle peut, dans le cas où la personne s'inscrit également dans une stratégie d'assimilation, avoir peu d'influence sur le bon déroulement de la relation. En revanche, dans tous les autres cas elle s'avère nécessaire si le conseiller ne souhaite pas déboucher sur la forme d'inadaptation interculturelle de la relation: l'incompréhension mutuelle. Par conséquent, l'entrepreneuriat immigré comme facteur d'intégration n'est envisageable que dans le cadre du développement de la compétence interculturelle du conseiller et de l'organisme qui l'emploie.

2.3. La compétence interculturelle : de la compétence du conseiller au rôle de l'organisme qui l'emploie.

Comme nous l'avons déjà exposé par ailleurs (Flye et Tisserant, 1997 ; Tisserant, 2003), la plupart des travaux abordant la notion de compétence interculturelle le font sous l'angle de la relation interculturelle interindividuelle. Ces approches s'intéressent aux modalités de contact entre individus porteurs de cultures différentes permettant d'atténuer les incompréhensions réciproques et les conflits dans les communications. Dans cette perspective, la compétence interculturelle apparaît comme indissociable de la notion de compétence sociale, c'est à dire des attributs et savoir-faire utiles à un comportement social équilibré et à la conduite de relations positives. De façon plus précise, les principaux traits de personnalité qui déterminent un bon niveau de compétence interculturelle sont : l'empathie, le respect, la flexibilité, l'habileté à suspendre son jugement, la tolérance face à l'ambiguïté ou encore la capacité à personnaliser la connaissance de soi et de ses perceptions.

Dans une récente revue de questions consacrée à la compétence interculturelle, Manço (2002) recense un certain nombre de savoir-être et de savoir-faire possédés par les professionnels travaillant au contact des personnes d'origine étrangère , comme :

- adopter une attitude systématiquement positive vis-à-vis de ces publics en cherchant plutôt les potentialités que les déficiences,
- développer des lieux de contacts, de médiation, de négociation interculturelle,
- gérer les contradictions entre le respect et la valorisation des différences, d'une part, et la mission de "normalisation" culturelle souvent présente dans l'institution,
- évaluer et réguler réellement les pratiques auprès et avec les publics.

Suite à de nombreuses interventions auprès de professionnels travaillant au contact des personnes d'origine étrangère (travailleurs sociaux, enseignants), Cohen-Emerique (1989, 1999) démontre les effets négatifs des chocs de culture subis par les professionnels. Elle recense différents types de chocs, aux effets plus ou moins menaçants, à court terme comme à long terme, et identifie également des niveaux de ressources permettant au professionnel de s'en sortir. Comme le montre également Manço (2002), ces ressources s'apparentent à une forme de compétence interculturelle dont la responsabilité de leur développement relève avant tout de l'organisme employeur.

Les chocs les plus durables sont ceux qui n'ont pas pu être compris, analysés ou encore écoutés ; offrir un lieu où ces pratiques peuvent être exprimées relève d'une volonté politique ou managériale. Les chocs les plus importants sont liés à un décalage entre la représentation que le professionnel a de sa mission et le sentiment d'inefficacité résultant du vécu de la rencontre avec le demandeur d'origine étrangère ; un travail sur la réduction de cet écart relève aussi ici du rôle de l'organisme employeur. D'une façon plus générale, ces chocs mettent en lumière des dysfonctionnements institutionnels qui pourraient être limités, voire évités, en réfléchissant à des aspects de l'organisation du travail ou encore à la culture d'entreprise partagée par les membres de l'organisme. La plupart des préconisations de Manço (2002) défendent ce point de vue.

Une réflexion à ce sujet associant l'ensemble des membres de la structure ayant à gérer la diversité culturelle, ou ouvert à un public culturellement hétérogène, s'inscrit dans une démarche de développement d'une compétence interculturelle collective (Flye et Tisserant, 1997). A ce niveau, le système ou encore la propre culture de l'organisme constitue le régulateur des pratiques auprès des publics les plus diversifiés.

CONCLUSION

La réflexion sur l'entrepreneuriat immigré, ou de façon plus globale sur la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère constitue une préoccupation récente. Les travaux consacrés à cette question relèvent d'horizons disciplinaires différents et proviennent la plupart du temps de terrains particuliers. Quelques auteurs, comme Piguet (1999), proposent des travaux de synthèse et de nouveaux modèles répondant à leur problématique. Ce travail s'inscrit dans une logique semblable et débouche ici sur la définition d'un cadre théorique qui rend compte, à la fois, de la spécificité de la relation d'aide à la création à la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère, et de la diversité de ce public.

Ce cadre théorique confirme le fait que l'entrepreneuriat immigré ne soit pas à envisager comme un facteur systématique d'intégration. L'intégration ne constitue qu'une des stratégies adoptées par le créateur et son entreprise ; le modèle d'acculturation de la création d'entreprise situe cette stratégie au regard des autres en tenant compte de la diversité des cultures qui les anime. Appliquée au rôle du conseiller et de la structure qui l'emploie, ce cadre théorique insiste sur la forme d'adaptation interculturelle que la relation d'aide doit adopter afin d'éviter l'incompréhension mutuelle entre le conseiller et le créateur. D'une façon plus générale, cette recommandation relève de la responsabilité des structures dont la mission d'aide à la création d'entreprise va dans le sens "d'un droit à entreprendre pour tous". Cette responsabilité est celle du développement d'une compétence interculturelle de son personnel capable de s'adapter à la diversité des publics afin de répondre le plus efficacement à leurs spécificités.

Dans une société française, à la fois traversée par une forte diversité culturelle, et ouverte sur le monde, la création d'entreprise des personnes d'origine étrangère est à promouvoir. Le caractère interculturel des projets dont les entrepreneurs sont porteurs reste néanmoins une difficulté à surmonter, rejoignant par ailleurs, celui des entreprises étrangères s'implantant en France (Tisserant, 1999). Une prise en compte globale de ces phénomènes constitue une des voies de recherche et d'action à explorer, en s'intéressant, par exemple, à la question de l'aide à la création d'entreprises interculturelles.

BIBLIOGRAPHIE

- Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries: the social organization of culture difference*. London: George Allen & Unwin.
- Berry, J. (1997.) *Immigration, Accultuarion, and Adaptation*. *Applied Psychology*, 46 (1), 5-68.
- Bourhis, R.Y.; Moïse, L.C.; Perreault, S.; Senécal, S. (1997.) *Towards an Interactive Acculturation Model: A Social Psychological Approach*. *International Journal of Psychology*, 32 (6), 369-386.
- Camilleri, C. (Ed) (1990). *Stratégies identitaires*. Paris: PUF.
- Cesbron, C.; Stérim, A.L. (2002). *S'installer à son compte: créer et développer son entreprise*. Paris: Delmas.
- Cohen-Emerique, M. (1989). *Travailleurs sociaux et migrants. La reconnaissance identitaire dans le processus d'aide*. In C. Camilleri, M. Cohen-Emerique (Eds.), *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, Paris: L'Harmattan. (pp77-116).
- Cohen-Emerique, M. (1999.) *Le choc culturel. Méthode de formation et outil de recherche*. *Antipodes*, N°145. 3-31.
- Duménil, M.; Lhotte, C. (1999). *La création d'entreprise*. Paris: Liaisons.
- Ferrier, O. (2002). *Les très petites entreprises*. Bruxelles: De Boeck.
- Flye Sainte Marie, A.; Tisserant, P. (1997). *La compétence interculturelle collective: perspectives théoriques et pratiques concernant la gestion de la diversité culturelle*. In B. Brangier, N. Dubois, C. Tarquinio (Eds.), *Compétences et Contextes Professionnels, Actes du colloque de l'ADRIPS, IRTS Lorraine, Université de Metz*.(pp.46-53).
- Gatugu J.; Manço, A.; Amoranitis, S. (2001). *Valorisation et transfert des compétences: l'intégration des migrants au service du co-développement*. Paris: L'Harmattan.
- Greffé (2003, 5ème éd.). *Se mettre à son compte*. Paris: Dunod.
- INSEE Lorraine (2003.) *Tableau de bord 2002 de la création d'entreprises en Lorraine, Economie Lorraine Dossiers*, 16, avril 2003.
- Manço, A. (2002). *Compétences interculturelles de jeunes issus de l'immigration*. Paris: L'Harmattan.
- Papin, R. (2003, 10ème éd.). *Stratégie pour la création d'entreprise*. Paris: Dunod.
- Piguet, E. (1999). *Les migrations créatrices. Etude de l'entrepreneuriat des étrangers en Suisse*. Paris: L'Harmattan.
- Santelli, E. (2002). *Les formes de sociabilité de cadres et d'entrepreneurs d'origine algérienne. Des résultats empiriques aux enjeux épistémologiques*. In C. Sabatier, H. Malewska, F. Tanon (Eds.) *Identités, acculturation et altérité*. (pp.91-106). Paris: L'Harmattan.
- Schieb-Bienfait, N. (2000). *Etat des réflexions actuelles sur l'enseignement de l'entrepreneuriat en France*. In T. Verstraete (Dir.), *Histoire d'entreprendre. Les réalités de l'entrepreneuriat*, (pp.133-148). Caen: Editions EMS.
- Tisserant, P. (1999.) *Diversité culturelle française en territoire de travail coréen. Les territoires du travail*, N°4, 99-106.

Tisserant, P. (2000). La création d'entreprise par les populations immigrées: facteur d'intégration? Actes du colloque sur l'entrepreneuriat immigré. (pp.111-116) Villers-lès-Nancy: ALEXIS.

Tisserant, P. (sous presses). Mondialisation et immigration: l'approche inter-culturelle de l'homme au travail. In B. Brangier, A. Lancry, C. Louche (Eds.) Nancy: Presses Universitaires de Nancy.

Verstraete, T. (2000). L'entrepreneuriat. Un phénomène aux multiples formes d'expression. In T. Verstraete (Dir.), Histoire d'entreprendre. Les réalités de l'entrepreneuriat, (pp.11-20). Caen: Editions EMS.

Vinsonneau, G. (1996). L'identité des jeunes en société inégalitaire. Le cas des maghrébins en France. Paris: L'Harmattan.