

ANALYSE DES FACTEURS DETERMINANTS DE L'ECHEC ENTREPRENEURIAL DES JEUNES EN COTE D'IVOIRE

LANDOU Konan Benoit

Doctorant à l'Université Félix Houphouët Boigny Abidjan (Côte d'Ivoire)

konanlandou@gmail.com

KOUTOU N'guessan Claude

Maitre de conférences CAMES

Université Félix Houphouët Boigny Abidjan (Côte d'Ivoire)

Nkoutou2018@gmail.com

Introduction

Face à un chômage structurel des jeunes, la Côte d'Ivoire a érigé l'entrepreneuriat en solution prioritaire, déployant un dispositif stratégique et financier d'envergure (PND, PJ-GOUV, PACE).

Le PND vise la promotion d'un environnement socioéconomique propice à l'exploitation du plein potentiel et l'autonomisation des hommes et des femmes. Cette vision se décline dans plusieurs politiques et stratégies nationales, dont celle sur la réforme des instituts de formation et d'éducation féminine (IFEf, 2023-2026) appuyées par ce projet. L'année 2023 a été déclarée « année de la jeunesse » en Côte d'Ivoire, suivi par le lancement du Plan Jeunesse Gouvernemental (PJ-GOUV 2023-2025) qui se chiffre à 1118 milliards de francs CFA.

Dans la même optique, le Gouvernement ivoirien a décidé, dans le cadre du Programme Social du Gouvernement (PSGouv), d'apporter un appui aux jeunes qui souhaitent s'ouvrir à l'entrepreneuriat, à travers des programmes de formation et l'octroi de financements en vue de la création et la gestion d'Activités Génératrices de Revenus ou de Micro et Petites Entreprises.

Le PACE (Projet d'Amélioration des Compétences, de l'Entrepreneuriat et de l'Emploi des Jeunes) contribue au développement de l'employabilité, la productivité, l'entrepreneuriat et la création d'emplois décents pour les jeunes et les femmes. Spécifiquement, ce projet vise l'adéquation formation-emploi pour augmenter le taux d'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Il vise aussi la création des entreprises viables par les jeunes, pour stimuler le développement des MPME en

particulier, et du secteur privé en général, afin de tirer la demande d'emplois sur le marché vers le haut, (PACE, 2024).

Au regard de ces actions et politiques en faveur des jeunes en Côte d'Ivoire on devrait s'attendre à l'émergence d'une classe de jeunes entrepreneurs en Côte d'Ivoire. Cependant nous assistons à l'échec des projets entrepreneuriaux initié par les jeunes en Côte d'Ivoire malgré l'existence de ces politiques et une forte volonté des jeunes à entreprendre.

Si ce volontarisme a impulsé une dynamique de création mesurée par les indicateurs quantitatifs de succès immédiat (Abdesselam, Bonnet et Le Pape, 2004), il se heurte à un taux de mortalité précoce alarmant des jeunes entreprises. Cet échec à assurer la pérennité, pourtant reconnue comme le critère fondamental de réussite entrepreneuriale (Littunen, Storhammar et Nenonen, 1998 ; Moreau, 2007), révèle les limites d'une approche principalement quantitative et incrémentale du soutien public. Nous assistons à un investissement massif face à une fragilité persistante interroge l'efficacité systémique des politiques menées. Les approches théoriques dominantes peinent à en rendre pleinement compte.

L'approche économique centrée sur la performance et les ressources (Arrègle, 2006) explique l'échec par la défaillance économique (Levinthal, 1991) mais néglige souvent les dimensions institutionnelles et relationnelles du contexte ivoirien.

L'approche psychologique, qui intègre la satisfaction de l'entrepreneur comme facteur de persévérance (Cooper et Artz, 1995), éclaire la décision individuelle de poursuivre ou non, sans toutefois saisir les contraintes structurelles de l'environnement.

Enfin, une dimension cruciale semble sous-théorisée : le rôle des réseaux de collaboration et d'alliance stratégique, pourtant présentés par des praticiens comme Reid Hoffman comme un levier indispensable de résilience, mais rarement intégré comme pierre angulaire des dispositifs publics de soutien. Dès lors, la question centrale qui se pose est la suivante :

Pourquoi, en Côte d'Ivoire, le dispositif public de soutien à l'entrepreneuriat jeune, bien que quantitativement ambitieux, échoue-t-il à enrayer la mortalité précoce des entreprises ?

L'objectif général de cette problématique est d'identifier et d'analyser les facteurs qui limitent l'efficacité à long terme (pérennité) du dispositif public ivoirien de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes, malgré des

investissements massifs et des succès quantitatifs immédiats. Nous avons formulé les objectifs spécifiques comme suit :

Démontrer l'importance cruciale des réseaux de collaboration et d'alliances stratégiques comme leviers de résilience et de pérennité et expliquer en quoi leur dysfonctionnement nuit à l'efficacité des dispositifs de soutien étatique.

Comprendre le rôle des contraintes structurelles de l'environnement entrepreneurial sur la pérennité des entreprises en Côte d'Ivoire.

Pour atteindre cet objectif nous formulons notre hypothèse comme suit : l'échec entrepreneurial des jeunes en Côte d'Ivoire est lié au dysfonctionnement des réseaux de collaboration et des normes de coopération.

Cadre conceptuel et théorique

La Théorie du Capital Social selon Robert Putnam, James Coleman, Francis Fukuyama est la théorie utilisée pour l'interprétation des résultats de cette étude.

Le capital social fait référence aux réseaux, aux normes et à la confiance sociale qui facilitent la coopération et la coordination au sein d'une communauté ou d'une société.

Cette théorie permet de décrire le niveau de confiance généralisée entre les différents acteurs en interaction dans la création d'entreprise tels que : les partenaires commerciaux, investisseurs et jeunes entrepreneurs.

En outre, elle nous permet de montrer la prédominance de la confiance particulière (liens forts) sur la confiance généralisée (confiance institutionnelle/commerciale), ce qui entrave les partenariats au-delà du cercle proche.

Enfin, elle montre l'érosion des normes de réciprocité et de coopération nécessaires à l'action collective économique efficace.

I-Méthodologie de l'étude

1-Echantillon

L'échantillonnage (ou sampling en anglais) est le processus de sélection d'un groupe d'individus qui va être interrogé dans le cadre d'une étude

et qui symbolise une population de référence.¹ Il existe à cet effet plusieurs types d'échantillonnages qui sont utilisés de façon isolée ou combinée par les chercheurs dans les cas de recherches. Dans la section suivante nous verrons les techniques d'échantillonnages utilisées dans cette étude.

1-1-Technique d'échantillonnage.

La méthode d'échantillonnage désigne le processus de sélection d'un groupe restreint d'individus, à interroger dans le cadre d'une enquête à grande échelle. Dans le cadre de cette étude deux techniques d'échantillonnage sont retenues. Il s'agit de l'échantillonnage probabiliste et de l'échantillonnage par choix raisonné.

1-2-Echantillonnage par réseau

Pour cette étude nous avons procédé par boule de neige pour déterminer l'échantillon quantitatif. En effet, nous avons créé un lien de notre questionnaire puis l'avons partagé aux entrepreneurs qui ont à leur tour partagé à d'autres entrepreneurs qu'ils connaissent.

Aussi, nous avons assisté à des conférences des entrepreneurs et des aspirants à l'entrepreneuriat. Pendant ces conférences nous avons profité pour partager nos questionnaires aux participants. Nous l'avons partagé avec nos connaissances qui ont à leur tour partagé leurs connaissances. Certains entretiens ont été réalisés de face à face. C'est cet ensemble d'entretien qui a constitué notre échantillon pour cette étude quantitative. En plus des réseaux nous avons procédé par Hasard pour sélectionner certains individus de notre échantillon. En effet, nous sommes rendus dans les marchés pour sélectionner certains entrepreneurs au hasard. C'est ainsi que nous avons procédé pour administrer notre questionnaire à certains commerçants un peu partout dans le district d'Abidjan.

1-3-Echantillonnage non probabiliste (L'échantillonnage par boules de neige)

Cette méthode s'avère utile lorsque le chercheur éprouve des difficultés à trouver les sujets de l'enquête parce qu'ils constituent une population minoritaire ou une catégorie sociale bien précise. Elle est basée sur le

¹ [https://www.qualtrics.com/fr/gestion-de-l-experience/etude-marche/methode-echantillonnage/#:~:text=L.%C3%A9chantillonnage%20\(ou%20sampling%20en,symbolise%20une%20population%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence.](https://www.qualtrics.com/fr/gestion-de-l-experience/etude-marche/methode-echantillonnage/#:~:text=L.%C3%A9chantillonnage%20(ou%20sampling%20en,symbolise%20une%20population%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence.)

principe des contacts personnels ou professionnels permettant de retracer les sujets recherchés. En d'autres mots, il s'agit de constituer un réseau permettant de trouver les répondants au fur et à mesure de la progression de l'enquête (Hervé Gumuchian et Claude Marois, 2018).

Dans cette étude, nous avons utilisé cette méthode pour construire notre échantillon qualitatif. En effet, nous avons mis en contact avec nos enquêtés par le biais de nos contacts. Après chaque entretien nous demandons à notre interviewé de nous mettre en contacts avec d'autres entrepreneurs avec qui il est en contact. C'est ainsi que nous avons constitué notre échantillon qualitatif. Cette méthode est utile pour choisir les participants à l'étude.

2-La taille de l'échantillon

La taille de notre échantillon définitif a été déterminé par effet de saturation. Puisqu'il s'agit d'une étude qualitative l'échantillon est constitué de manière empirique selon les objectifs de la recherche. En effet, ce sont les informations recueillies sur le terrain qui permettent de déterminer le nombre d'individus à interviewer dans l'étude.

2-1-Le principe de saturation

Selon Pierre Mongeau, la taille de notre échantillon dépend principalement des objectifs poursuivis (compréhension-modélisation, exploration ou vérification-généralisation), du cadre financier ainsi que du temps dont nous disposons. Généralement, les études exploratoires et qualitatives ne requièrent pas de grands échantillons, tandis que les études de vérification et de généralisation en exigent de plus grands. L'échantillon d'une recherche poursuivant des objectifs de nature plus qualitative peut être relativement petit, car l'objectif n'est pas de rendre compte d'une population, mais de recueillir de l'information pertinente pour mieux comprendre un phénomène. Il ne s'agit pas de refléter fidèlement la répartition de caractéristiques d'une population, mais de proposer une compréhension d'un phénomène à partir de perceptions existantes dans la population. Aussi, le nombre de personnes à rencontrer ou de documents à prendre en considération est soumis au principe de saturation de l'information. En simple, l'échantillon a atteint la taille souhaitable lorsque l'ajout d'information (d'entrevues) ne permet plus d'enrichir le modèle élaboré. Une première entrevue pourrait nous

permettre de définir les principales fonctions, une deuxième d'éclaircir les points qui sont demeurés obscurs. Une troisième pourrait nous permettre d'ajouter des détails et de découvrir les fonctions avancées. Une quatrième encore pourrait nous aider à clarifier notre compréhension, etc. Mais, après la sixième ou la septième entrevue, il est très probable que nous percevions plusieurs redites et que nous ayons franchement l'impression d'avoir compris. L'ajout d'entrevues ne nous permettrait pas d'améliorer de manière significative notre compréhension. Nous serions alors saturés, plus d'information n'ajouterait plus rien à notre compréhension. Ainsi, en pratique, on atteint généralement cette saturation après sept à douze entrevues, Pierre Mongeau, (2009).

En résumé, le principe de saturation consiste à repérer les informations redondantes dans le discours des interviewées. La saturation est atteinte lorsque les entretiens ne permettent pas de faire émerger de nouveaux thèmes ou thématiques.

Tableau 1:Tableau de saturation

Numéros d'entretien	Nouveaux thèmes/Informations apportées	Observation
1-3	Le manque de confiance, la pression familiale	On observe des raisons liées à la famille
4-8	La confusion relationnelle Le manque de confiance, La recherche d'intérêt personnel Problèmes liés à la répartition du profit de l'entreprise	On constate l'émergence de raisons relationnelles.
9-12	La méfiance des structures envers des jeunes et entre pairs, la méfiance entre pairs, Le manque de solidarité, L'utilisation des liens forts dans l'entrepreneuriat	Ici nous assistons à la dégradation des relations entre les individus.

13-15	Les mêmes thématiques abordées dans les entretiens précédents reviennent.	Il y a plus de nouvelles thématiques qui émergent des entretiens.
-------	---	---

2-2-Unités statistiques

Cibles	Nombre
Chambre du commerce	01
INIE	01
GUDE-PME	01
BC-Emplois	01
MPME	02
Fondateurs de plateforme de financement participatif	02
Détenteurs de start-ups	06
TOTAL	15

II-Résultats de l'étude

1-La norme subjective et la pression sociale

Les propos de GA (*« mon oncle me fatigue [...] en me traitant de vagabonds parce qu'il m'a dit de passer le concours de CAFOP et j'ai refusé »*) illustrent ce que la littérature appelle la norme subjective. Selon la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991), cette norme se réfère à la pression sociale perçue par l'individu pour adopter ou non un comportement donné. Dans le contexte ivoirien décrit, la norme sociale valorise la stabilité offerte par la fonction publique (le concours du CAFOP) au détriment de la prise de risque associée à l'entrepreneuriat. L'oncle, en tant que figure d'autorité, incarne cette pression qui vise à maintenir l'ordre social établi plutôt que de soutenir une voie incertaine.

De ce fait la famille peut louer un rôle ambivalent. En effet, bien que la famille puisse être une source de soutien émotionnel et de motivation essentielle, comme le notent certains chercheurs, elle est aussi, dans de nombreux cas en Afrique, un frein à cause des obstacles socioculturels qu'elle impose. Des auteurs comme Tsoavina Randriamanalina ont étudié spécifiquement la "Perception de l'entrepreneuriat : le rôle de la

famille", montrant que l'influence familiale est un facteur déterminant dans l'appréciation de la création d'entreprise. Si un parent est déjà entrepreneur, la probabilité que l'enfant le devienne augmente significativement, mais dans le cas contraire, le manque de modèle et la pression vers des voies "sûres" prédominent.

2-La confusion relationnelle (Le conflit des rôles)

Les jeunes entrepreneurs qui désirent s'associer font souvent une confusion des relations sociales. En effet, ils confondent les relations amicales et familiales aux les relations professionnelles, ou encore des relations familiales des relations entrepreneuriales. Ainsi les relations familiales et amicales prennent parfois le dessus sur les relations professionnelles. Cette confusion des relations rend difficile la séparation des tâches. Ce qui fait que certains membres de l'entreprise ne jouent pas pleinement leur rôle. C'est cette réalité que cet entrepreneur tente de nous expliquer en ces termes : *« Souvent quand des amis se mettent ensemble pour créer des entreprises, c'est difficile parce que tu peux dire à l'autre de faire quelque chose il ne va pas faire parce qu'il est ton ami. Si tu veux trop parler ça peut gâter votre amitié. Tout ça la fait que c'est difficile de travailler avec ses amis ou les membres de la famille. Souvent pour ne pas gâter votre amitié tu le laisse comme ça. C'est ce qui fait que lorsqu'on fait une entreprise avec les amis ça ne marche pas là »*.

Le témoignage met en évidence un conflit de rôles classique, un concept bien étudié dans la théorie des organisations. La personne doit alterner entre le rôle d'ami/parent (bienveillance, égalité, non-confrontation) et celui de manager/partenaire commercial (autorité, exigence, évaluation de la performance, sanction si nécessaire). Comme le souligne la citation, la peur de "gâter votre amitié" ou la relation familiale conduit à une incapacité à exercer l'autorité nécessaire. Ce conflit de rôles mène souvent à une inefficacité organisationnelle.

Dans cette confusion nous avons La primauté de l'affect sur le rationnel. Dans de nombreuses cultures, y compris ivoirienne, les liens de solidarité familiale et amicale priment souvent sur les impératifs économiques. Des auteurs comme Max Weber, dans ses travaux sur la bureaucratie, ont théorisé la nécessité d'une gestion impersonnelle et rationnelle pour l'efficacité organisationnelle. Le témoignage montre l'inverse : la gestion est très personnelle, subordonnée au maintien de l'harmonie sociale, ce

qui entrave la prise de décision rationnelle et la discipline au travail. L'informel prend le pas sur le formel.

Comme on peut le constater à travers ce récit : *« Souvent quand des amis se mettent ensemble pour créer des entreprises, c'est difficile parce que tu peux dire à l'autre de faire quelque chose il ne va pas faire parce qu'il est ton ami. Si tu veux trop parler ça peut gâter votre amitié. Tout ça la fait que c'est difficile de travailler avec ses amis ou les membres de la famille. Souvent pour ne pas gâter votre amitié tu le laisse comme ça. C'est ce qui fait que lorsqu'on fait une entreprise avec les amis ça ne marche pas là »*.

La confusion relationnelle affaiblit l'efficacité des entreprises. Ainsi pour mieux collaborer en entreprise il est nécessaire de savoir distinguer les différentes relations au sein de l'entreprise afin de mieux répartir les tâches. Car une mauvaise répartition des tâches aboutit le plus souvent au conflit au sein de l'entreprise qui peut faire naître la concurrence entre pairs.

3- Le faible capital social et la confiance généralisée

Ce manque de confiance est dû aux comportements des jeunes vis-à-vis de certaines structures de financement. Certains jeunes entrepreneurs n'ont de comportement économiquement responsable.

Comme le dit un responsable de la chambre du commerce *« les jeunes ivoiriens ne sont pas sérieux, lorsqu'ils prennent des crédits ils ne remboursent pas. Souvent ils prennent de l'argent auprès des investisseurs au lieu d'entreprendre avec ils font autres choses. D'autres même prennent pour aller faire le show. Tout cela la décourage les gens à investir dans les projets de jeunes. Souvent au lieu de donner l'argent aux jeunes puis ils vont pastiller ils préfèrent investir dans les bourses ou dans les grandes entreprises »*.

Ce témoignage est symptomatique d'un faible niveau de confiance généralisée (la confiance envers les personnes extérieures au cercle familial immédiat). Le sociologue Ronald Inglehart a étudié comment les niveaux de confiance varient selon les sociétés et impactent le développement économique. Un faible niveau de confiance entrave la formation de partenariats commerciaux et d'entreprises solides, car chaque accord doit être sur-sécurisé juridiquement, ce qui est souvent difficile dans le contexte informel ivoirien.

En outre, ce témoignage met en lumière une crise de confiance (capital social) entre les générations ou entre les acteurs économiques locaux. Les

études sur la finance informelle et le microcrédit en Afrique soulignent souvent que la confiance et la réputation sont des mécanismes de contrôle essentiels pour assurer le remboursement. Si cette confiance est rompue, comme le suggère le témoignage, tout le système de financement local s'effondre, obligeant les entrepreneurs sérieux à se tourner vers des sources de financement plus formelles, souvent inaccessibles.

Dans cette optique, il est difficile pour les jeunes ivoiriens de mobiliser des ressources à travers les réseaux de relations. Le manque de confiance entre les membres crée une méfiance des uns vis-à-vis des autres ce qui limite les formes de coopération. Le manque de confiance crée la méfiance vis-à-vis des jeunes et entre les jeunes eux-mêmes.

4-La méfiance des structures envers des jeunes et entre pairs

En raison du comportement de certains jeunes certaines structures de financement et certains investisseurs ont perdu la confiance aux jeunes. Comme le dit un enquêté : *« actuellement les gens n'ont plus confiance aux jeunes ivoiriens. Ils ne sont pas sérieux en matière d'affaire. Souvent quand on leur prête de l'argent pour entreprendre, ils font autre chose avec l'argent »*. Ces comportements soulignés par cet enquêté sont des comportements qui limitent des actions entrepreneuriales envers un groupe de personnes. En effet, en qualifiant les jeunes de pas sérieux

5-La méfiance entre pairs

Le manque de confiance crée un environnement hostile à la collaboration. Chacun prend ses distances vis-à-vis de l'autre. Cette atmosphère rend difficile la coopération entre les jeunes. En effet, la collaboration entre les jeunes favorise l'entrepreneuriat de ceux-ci. Cependant lorsqu'ils sont en confrontation c'est difficile de voir des associations de jeunes entrepreneurs pourtant nécessaire pour l'évolution de l'entrepreneuriat. *« C'est vrai qu'on travaille ensemble mais chacun se méfie de l'autre quoi. Chacun reste sur sa garde ce qui fait qu'on n'arrive pas à collaborer comme il se doit. Nous les noirs il faut le dire, on ne veut pas voir l'autre évoluer. C'est la sorcellerie qui fait qu'on n'arrive pas à s'entraider. On ne s'aime pas, il y a trop de jalousie »*.

La méfiance crée un environnement hostile à la collaboration. Pourtant pour plus d'efficacité, les jeunes doivent coopérer pour créer les

entreprises. L'environnement dans lequel évoluent les individus a un impact sur leurs initiatives. Ainsi, un environnement hostile a la collaboration limite les initiatives entrepreneuriales.

6- Les défis de la confiance et de la réciprocité

Le manque de solidarité est un facteur qui empêche les jeunes de vouloir coopérer pour créer des entreprises. La solidarité étant une des bases de la collaboration et de la coopération entre les membres d'une communauté, si l'on constate une absence de coopération entre les jeunes entrepreneurs c'est parce que ceux-ci manquent de solidarité entre eux. C'est ce que nous disait un enquêté en ces termes : *« nous les africains là on ne peut pas se mettre ensemble pour travailler oh. On n'est pas comme les blancs. Nous ne sommes pas solidaires. Chacun veut évoluer seul de son côté. L'homme noir n'est pas solidaire oh »*.

L'incapacité à "se mettre ensemble pour travailler" renvoie à un problème de confiance (capital social) à un niveau différent de la simple communauté. Le sociologue Robert Putnam a étudié l'importance du capital social pour le développement économique. Le témoignage suggère un faible niveau de confiance généralisée (entre inconnus ou au-delà du cercle très proche) par rapport à la confiance particulière (au sein de la famille). Cette méfiance mutuelle entrave l'émergence de partenariats commerciaux durables.

7- La primauté de l'intérêt individuel sur l'intérêt collectif

Lorsque les entrepreneurs parviennent à se mettre ensemble pour créer des entreprises a un problème persiste, celui de poursuivre des objectifs personnels au sein du groupe. Ainsi, chacun cherche ses propres intérêts au profit du groupe. On perçoit cela dans les propos de cet entrepreneur *« On est souvent égoïste et machant, chacun veut gagner plus que les autres. Même quand on a décidé de faire quelque chose d'avance après d'autres vont penser qu'ils sont plus intelligents que les autres. Ils vont vouloir prendre plus que les autres. C'est tout ça la qui fait qu'on n'arrive pas à se mettre ensemble pour travailler. Il y a certains qui ne sont pas honnêtes »*.

Ce propos suggère une faible valorisation de l'intérêt collectif au profit de l'intérêt individuel. Des auteurs comme Mancur Olson, dans *Logique de l'action collective*, expliquent que dans les grands groupes, les individus

ont tendance à se comporter en "passagers clandestins, bénéficiant des efforts collectifs sans y contribuer pleinement, ou, comme ici, en cherchant à s'approprier une part démesurée des gains.

8-Problèmes liés à la répartition du profit de l'entreprise

Plusieurs enquêtés ont évoqué la raison de la répartition des profits comme étant l'une des causes de la difficile collaboration entre les jeunes. En effet, même lorsque les jeunes parviennent à associer pour créer une entreprise, il se pose un problème majeur qui est celui de partager les profits de l'entreprise. Ici, souvent il n'existe pas d'accord clair sur la répartition du profit dès l'entame des activités. La répartition des profits fini très souvent par des disputes qui occasionnent la séparation des membres de l'entreprise. Comme le disait cet entrepreneur *« c'est pour partager l'argent la qui cause problème. Sinon quand on comme tout va bien. Chacun veut avoir beaucoup alors que souvent on ne contribue pas de la même manière »*.

Ce verbatim illustre que l'échec des collaborations entrepreneuriales n'est pas tant dû à un manque initial d'entente, mais à la difficulté de gérer la répartition de la valeur créée face à des contributions inégales, un défi majeur qui nécessite une formalisation rigoureuse et une communication transparente pour être surmonté.

9-L'utilisation des liens forts dans l'entrepreneuriat

Les liens forts sont constitués de la famille, les amis proches, et des connaissances de longue date. la méfiance entre pairs fait que les entrepreneurs se focalisent sur les membres de leur famille pour pouvoir créer leur entreprise. La majorité de nos enquêtés ont affirmé avoir reçu de l'aide de la part de leur famille. Lorsque nous demandons aux jeunes savoir qui les a aidés lors de la création de leur entreprise ils répondent en ces termes : *« c'est mon mari », « c'est mon grand frère », « c'est mon oncle »*. En outre, nous demandons de savoir avec qui il collaborent ils répondent le plus souvent en citant les membres de leur famille tels que : les tantes, le père, la mère, le neveu ou la nièce etc.

La collaboration entre les membres de la même famille fait naître des relations familiales au sein de l'entreprise. Lorsque ces relations ne sont pas maîtrisées, elles créent la confusion relationnelle. Cette confusion

relationnelle conduit à la chute de l'entreprise occasionnés par des problèmes de gestion.

III-Discussion des résultats

Il ressort de notre étude que la pression familiale est un des défis majeurs qui entravent l'émergence de classe d'entrepreneurs en Côte d'Ivoire. La famille étant une institution majeure dans laquelle évolue les jeunes, elle est sensée les encourager dans leurs incitatives. Il arrive souvent que cette famille devient un obstacle pour les jeunes lorsqu'ils décident d'entreprendre. Cette idée contraste avec celle des auteurs comme Farrukh et al. (2017) et des études plus récentes (2020) qui ont conclu que le milieu familial contribue au développement du sentiment d'efficacité personnelle et favorise les intentions entrepreneuriales des étudiants.

En outre, les résultats montrent que les relations familiales et amicales prennent parfois le dessus sur les relations professionnelles. Cette confusion des relations rend difficile la séparation des tâches. Ce qui fait que certains membres de l'entreprise ne jouent pas pleinement leur rôle. Cette idée converge avec celle de Lyman, Barnett et Kellermanns (2007) qui ont étudié les conflits de rôle dans les entreprises familiales. Leurs recherches suggèrent que lorsque les rôles familiaux et professionnels se chevauchent (la "confusion" décrite), la satisfaction au travail et la cohésion de l'équipe peuvent en pâtir. Ils expliquent que les attentes émotionnelles des relations familiales entrent souvent en conflit avec la rationalité économique et la structure hiérarchique nécessaires à la gestion d'une entreprise prospère.

De plus, le manque de confiance entre les membres crée une méfiance des uns vis-à-vis des autres ce qui limite les formes de coopération. Le manque de confiance crée la méfiance vis-à-vis des jeunes et entre les jeunes eux-mêmes. On constate également cela à travers des études menées spécifiquement sur l'Afrique subsaharienne par des chercheurs comme George et al. (2016) confirment que si les réseaux familiaux sont vitaux, l'absence de confiance au-delà de ces cercles immédiats limite l'expansion et la croissance des entreprises, car les entrepreneurs peinent à trouver des partenaires fiables ou des investisseurs externes.

Cela entraîne également le manque de solidarité est un facteur qui empêche les jeunes de vouloir coopérer pour créer des entreprises. La

solidarité étant une des bases de la collaboration et de la coopération entre les membres d'une communauté, si l'on constate une absence de coopération entre les jeunes entrepreneurs c'est parce que ceux-ci manquent de solidarité entre eux. Ainsi selon Robert Putnam (1995), dans ses travaux sur le capital social, lie directement la présence de normes de réciprocité généralisées et de confiance (qui sont des manifestations de solidarité) à la capacité d'une communauté à coopérer pour des bénéfices mutuels. Un manque de solidarité, selon Putnam, mène inévitablement à un déficit de coopération et, par extension, à un développement économique moindre. C'est cela que confirme Pierre Bourdieu qui perçoit la solidarité de groupe comme un effort conscient pour accumuler du capital social, ce qui renforce les liens et les ressources disponibles pour les membres. L'absence de solidarité décrite dans l'étude ivoirienne signifie que ce capital social n'est pas ou peu mobilisé par les jeunes entrepreneurs, limitant leurs capacités à mutualiser les risques et les ressources pour créer des entreprises collectives.

Aussi, lorsque les entrepreneurs parviennent à se mettre ensemble pour créer des entreprises a un problème persiste, celui de poursuivre des objectifs personnels au sein du groupe. Ainsi, chacun cherche ses propres intérêts au profit du groupe. C'est cette que soutient Mancur Olson (1965), dans son ouvrage *The Logic of Collective Action*, explique pourquoi les individus rationnels n'agissent pas toujours dans leur intérêt collectif. Il prédit que sans mécanismes de coercition ou d'incitations sélectives, les individus préféreront souvent profiter des efforts du groupe sans y contribuer pleinement (le problème du "passager clandestin" ou *free-rider*). La poursuite d'objectifs personnels au sein de l'entreprise en est une manifestation.

Enfin, Plusieurs enquêtés ont évoqué la raison de la répartition des profits comme étant l'une des causes de la difficile collaboration entre les jeunes. En effet, même lorsque les jeunes parviennent à associer pour créer une entreprise, il se pose un problème majeur qui est celui de partager les profits de l'entreprise. Ainsi, Jeffrey Pfeffer et Gerald Salancik (1978), avec la théorie de la dépendance aux ressources (*Resource Dependence Theory*), expliquent que le pouvoir au sein d'une organisation est souvent lié au contrôle des ressources critiques. Les conflits éclatent lorsque ceux qui contrôlent les ressources clés (par exemple, celui qui a apporté le capital initial) estiment devoir recevoir une part

disproportionnée des profits par rapport à ceux qui apportent le travail quotidien.

Conclusion

Les résultats de l'étude, mis en perspective avec la littérature académique internationale, révèlent une dynamique complexe d'**imbrication sociale** où les logiques affectives et traditionnelles (famille, amitié, solidarité) entrent en collision directe avec les exigences de la rationalité économique et managériale (professionnalisme, gouvernance claire, objectivité).

Plus précisément, les travaux d'auteurs comme Fukuyama, Jensen, Williamson et Putnam permettent de tirer les conclusions suivantes :

Contrairement à l'idéal théorique du capital social comme moteur de développement, l'étude ivoirienne montre un capital social "dégradé" ou "dysfonctionnel". Les réseaux existent, mais ils sont minés par la **méfiance** et la "solidarité forcée" (pression familiale), ce qui empêche la mobilisation efficace des ressources.

En outre, la difficulté à séparer les rôles sociaux des rôles professionnels mène directement aux problèmes de gouvernance : confusion des tâches, opportunisme (poursuite d'intérêts personnels), et conflits sur la répartition des profits. Ces défis sont des manifestations classiques des **conflits d'agence** et du manque de **transparence** (analysés par Jensen et Meckling).

Ce qui entraîne l'absence de confiance au-delà du cercle familial immédiat limite la coopération et favorise les comportements opportunistes (analysés par Williamson). Le manque de solidarité et de confiance généralisée entrave la création de partenariats solides et durable

En somme, l'émergence d'une classe d'entrepreneurs robuste en Côte d'Ivoire semble conditionnée par une transition cruciale : le passage d'une gestion informelle, basée sur la **logique statutaire/familiale**, à une gestion **professionnelle et contractuelle**, où la confiance interpersonnelle doit être complétée, voire remplacée, par des mécanismes de gouvernance clairs, transparents et équitables. Les jeunes entrepreneurs doivent apprendre à, faire la séparation de leurs relations pour permettre à la rationalité économique de s'exprimer pleinement.

Reference bibliographique

- ABDESSELAM, Riadh, BONNET, Jean, & LE PAPE, Nolwenn**, 2004, Les modèles de créateurs/repreneurs et les facteurs de croissance des entreprises : une approche spatiale. *Communication présentée au XXXVIII^{ième} Colloque de l'Association de Science Régionale de Langue Française*, Trois-Rivières, Québec.
- ARRÈGLE, Jean-Luc**, 2006, *Information non trouvée pour 2006, la référence 2004 est la plus pertinente trouvée dans la littérature connexe.*
- AXELROD, Robert, & HAMILTON, William Donald**, 1981, The evolution of cooperation. *Science*, 211(4489), 1390–1396.
- BOURDIEU, Pierre**, 1980, Le capital social : notes provisoires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31(1), 2–3.
- CHRISMAN, James Jude, BAUERSCHMIDT, Alan D., & HOFER, Charles W**, 1999, The determinants of new venture survival and discontinuance in the U.S. retail sector. *Journal of Small Business Management*, 37(3), 34–50.
- COOPER, Arnold C., & ARTZ, Kendall W.** (1995). Determinants of performance for new firms in technologically intensive industries. *Journal of Business Venturing*, 10(5), 315–332.
- GRANOVETTER, Mark**, 1985, Economic action and social structure: The problem of embeddedness, *American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510.
- HANSMANN, Henry** 1996, *The ownership of enterprise*. Belknap Press of Harvard University Press.
- LELOGEAS, Christophe**, 2004, *Information non trouvée. Référence probable dans un ouvrage ou une thèse spécifique.*
- LEVINTHAL, Daniel A**, 1991, Organizational adaptation and environmental selection mechanisms. Dans J. V. Singh (éd.), *Organizational evolution: New directions* (p. 203–228). Sage Publications.
- LITTUNEN, Hannu, STORHAMMAR, Esa, & NENONEN, Tuomo**, 1998, The survival of firms over the critical first 3 years and the local environment in Finland. *Entrepreneurship & Regional Development*, 10(3), 189–202.
- MOREAU, Régis**, 2007, La réussite entrepreneuriale : une proposition pour un modèle explicatif général. *Revue Gestion 2000*, (3), 45–62.
- OLSON, Mancur**, 1965, *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. Harvard University Press.

PACE (Projet d'Amélioration des Compétences, de l'Entrepreneuriat et de l'Emploi des Jeunes),2024, *Rapport ou document de projet de la BAD, titre exact non spécifié*. Banque Africaine de Développement (BAD).

PUTNAM, Robert D,1995, Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65–78.

SUTTON, Robert I., & CALLAHAN, Anita L,1987, The stigma of bankruptcy: Spoiled organizational image and its management. *Academy of Management Journal*, 30(3), 405-436.

THORNHILL, Scott, & AMIT, Raphael,2003, Learning about failure: Organizational formality and exit, voice, and loyalty. *Organization Science*, 14(3), 297-309.