

**SOFT SKILLS ET ENTREPRENEURIAT : UNE REVUE
SYSTEMATIQUE**

**SOFT SKILLS AND ENTREPRENEURSHIP: A SYSTEMATIC
REVIEW**

DRISSI Amina

Laboratoire de recherche en compétitivité économique et performance managériale
« CIRPEC »
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales - Souissi
Université Mohamed V - Rabat
Maroc

Pr. HNICHE Omar

Laboratoire de recherche en compétitivité économique et performance managériale
« CIRPEC »
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales - Souissi
Université Mohamed V - Rabat
Maroc

Résumé :

Les compétences requises par le marché du travail et, en particulier, celles destinées à l'entrepreneuriat sont de plus en plus complexes, extrapolant les exigences des compétences techniques, avec un accent croissant sur les compétences comportementales et interpersonnelles, les "soft skills". Ainsi, cet article vise à analyser le panorama de la recherche internationale sur les soft skills et l'entrepreneuriat dans la base de données Web of Science. Par conséquent, une revue systématique de la littérature dans les journaux internationaux a été effectuée. Les articles résultant de la recherche au cours des six dernières années ont été analysés en se concentrant sur les objectifs, les méthodologies et les principaux résultats des articles sélectionnés. Grâce à la revue systématique de la présente étude, les chercheurs et les étudiants intéressés par les soft skills et l'entrepreneuriat peuvent bénéficier d'une synthèse des connaissances internationales sur le sujet. Les résultats montrent la prédominance de l'approche quantitative dans les études internationales, et les objectifs vont de l'analyse de l'impact d'une formation centrée sur l'entrepreneuriat à la proposition de réflexions théoriques sur le capital

humain et les facteurs qui influencent l'intention entrepreneuriale. En outre, les études démontrent l'importance du développement des soft skills pour relever les défis liés à l'entrepreneuriat et les compétences qui doivent être intégrées dans la formation pour développer l'innovation et l'entrepreneuriat chez les étudiants.

Mots clés : Entrepreneuriat, Soft Skills, Revue systématique, hard Skills.

Abstract:

The skills required by the labor market and in particular, those for entrepreneurship are increasingly complex, extrapolating the requirements of technical skills, with a growing emphasis on behavioral and interpersonal skills, the "soft skills". Thus, this article aims to analyze the panorama of international research on soft skills and entrepreneurship in the Web of Science database. Therefore, a systematic review of the literature in international journals was conducted. Articles resulting from research over the last six years were analyzed focusing on the objectives, methodologies and main results of the selected articles. Thanks to the systematic review of the present study, researchers and students interested in soft skills and entrepreneurship can benefit from a synthesis of international knowledge on the subject. The results show the predominance of the quantitative approach in international studies, and the objectives range from analyzing the impact of entrepreneurship-focused training to proposing theoretical reflections on human capital and the factors that influence entrepreneurial intention. In addition, the studies demonstrate the importance of soft skills development to meet the challenges of entrepreneurship and the competencies that must be integrated into training to develop innovation and entrepreneurship in students.

Keywords: Entrepreneurship, Soft Skills, Systematic review, hard skills.

INTRODUCTION

Aujourd'hui, les sociétés sont impliquées dans une réalité de grande expansion de la connaissance humaine, en raison des innovations constantes et des possibilités technologiques. Un tel fait exige des individus une capacité croissante à acquérir, critiquer, développer et partager de nouvelles connaissances, notamment pour réussir dans le domaine professionnel (MARTINS, 2017). Compte tenu de ces changements, le concept de compétence occupe une place centrale, car il est caractérisé comme un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes qui justifient une bonne performance des individus (FLEURY et al., 2001). Au cours des dernières décennies, le regard porté sur les compétences a considérablement évolué. Auparavant, la priorité était donnée à la maîtrise des compétences techniques. De nos jours, les

personnes qui sont extraverties et qui se socialisent facilement sont considérées sur le marché du travail comme étant plus avantagées que les autres personnes qui ne possèdent pas ces attributs (SCHULZ, 2008). Plusieurs études cherchent à identifier la relation et la pertinence des soft skills pour l'entrepreneuriat, dans la création de nouvelles entreprises (PHONG et al., 2020 ; AHADI et al., 2020 ; TURNER et al., 2017), puisque l'entrepreneur a besoin de compétences diverses face aux défis rencontrés lorsqu'il entreprend. Par conséquent, l'objectif général de ce travail est d'analyser le panorama de la recherche internationale sur les soft skills et l'entrepreneuriat dans la base de données Web of Science. Comme objectifs spécifiques, cette étude vise à (i) rechercher des articles sur les soft skills et l'entrepreneuriat au cours des six dernières années dans la base de données Web of Science ; (ii) analyser les articles sur les soft skills et l'entrepreneuriat ; (iii) présenter une analyse des objectifs, des méthodologies et des principaux résultats des articles qui traitent des soft skills et de l'entrepreneuriat. Ainsi, la question centrale à laquelle nous cherchons à répondre est la suivante : "Quel est le panorama de la recherche internationale sur les soft skills et l'entrepreneuriat dans la base de données Web of Science ? Pour répondre à cette question, cette étude a utilisé comme méthodologie la revue systématique de la littérature (TRANFIELD et al., 2003) portant sur la production scientifique internationale sur le sujet, durant la période de 2017 à 2022 dans la base de données Web of Science. Il convient de noter le choix de cette base de données pour englober les revues à fort impact international.

Cette étude est justifiée car, grâce à l'examen systématique de la littérature, il est possible de comprendre ce qui est étudié sur le sujet de l'entrepreneuriat et des soft skills. En outre, ces informations sont utiles pour que d'autres chercheurs, comme les étudiants intéressés par le même thème, puissent utiliser cette étude comme source théorique et analytique.

1. CADRE THÉORIQUE

1.1 COMPÉTENCE

La compétence peut être comprise comme un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes (capacités humaines) et qui justifient une bonne performance des individus dans une certaine tâche, c'est-à-dire que la compétence est perçue comme le stock de ressources qu'une personne possède. Pour Fleury et Fleury (2001), la compétence est définie comme : " [...] un savoir pour accomplir une action, qui implique la mobilisation, l'intégration, le transfert de connaissances, de ressources et d'aptitudes, qui apportent une valeur économique à l'organisation et une valeur sociale à l'individu ". Ainsi, un individu compétent est celui qui possède diverses connaissances sur un sujet particulier, avec une expérience de ces connaissances qui peuvent avoir été acquises dans le cadre d'une éducation formelle ou

informelle, rendant ces connaissances utiles dans différentes situations. Les attitudes se rapportent à la prédisposition personnelle à utiliser ces connaissances et compétences pour accomplir une tâche, en produisant un résultat efficace et efficient, tandis que les compétences se développent au fil du temps, au fur et à mesure que l'individu est confronté à des situations pour accomplir une tâche et utiliser le répertoire de "savoir-faire" (BES, 2021). Actuellement, il existe d'autres capacités (aptitudes) que les connaissances, les aptitudes et les attitudes qui sont essentielles pour une bonne performance des professionnels sur le marché, et qui sont tout aussi importantes à intégrer dans le concept de compétence. Pour élargir la définition de la compétence, il a été adopté sa division en deux capacités : les hard skills et les soft skills, termes qui seront analysés ci-dessous.

1.1.1 Soft Skills

Compte tenu de l'évolution du marché du travail, liée à la mondialisation et, par conséquent, à un environnement plus concurrentiel, les organisations en sont venues à exiger de leurs employés des compétences de plus en plus complexes, qui vont au-delà des capacités techniques. Par conséquent, pour élargir la définition de la compétence, il a été adopté sa division en deux compétences : les hard skills et les soft skills (BES, 2021).

On sait qu'il est courant pour les entreprises d'embaucher des employés ayant des connaissances techniques, c'est-à-dire des compétences enseignées dans les écoles et les universités acquises par des formations et des études (MARTINS, 2017). Ces compétences techniques sont ce que l'on appelle les "hard skills". Les hard skills sont donc des compétences qui produisent quelque chose de visible et de direct, et qui peuvent être évaluées dans des tests techniques ou pratiques, et sont liées au domaine de la science, de la technologie et des compétences techniques de la connaissance (FIKRI et al., 2020). Cependant, le fait de détenir le plus de connaissances et d'expérience sur quelque chose, ou même d'être un expert dans une tâche spécifique, en l'exécutant efficacement, ne couvrirait pas tout ce qui est impliqué dans le concept de compétence (MARTINS, 2017).

Face à cette nouvelle réalité, de nouvelles compétences sociales et comportementales à caractère universel apparaissent : les soft skills. Ces dernières impliquent des compétences interpersonnelles et intrapersonnelles qui ne dépendent pas d'un raisonnement technique et qui peuvent être appliquées dans des situations de contextes sociaux spécifiques (HURRELL, 2015).

Plusieurs auteurs ont tenté de définir et de caractériser le terme "soft skills", mais il est généralement admis qu'il s'agit d'une démarche très complexe. Dans ce sens, Matteson et al. (2016) mentionnent que la littérature sur les compétences non techniques est confuse, et que

même s'il est reconnu que les compétences non techniques sont importantes, lorsqu'on insiste pour décrire des compétences non techniques particulières, le concept devient " flou ". De même, Ramesh et al. (2010), considèrent que les "soft skills" sont un concept abstrait et quelque peu "nébuleux", et Prince (2013) estime que ce terme peut être interprété de nombreuses façons différentes. Selon Dell'Aquila et al. (2017), il est difficile de trouver une définition universelle du concept de soft skills ou une définition englobante qui donne un aperçu concis. Pour ces auteurs, les "soft skills" sont un concept large qui englobe de nombreuses dimensions du développement de la sphère personnelle, impliquant une combinaison de composantes émotionnelles, comportementales et cognitives ; pour cette raison, il est ardu de déterminer ce qu'il faut inclure ou exclure dans la définition des soft skills. Malgré cette difficulté manifeste, nous pouvons trouver dans la littérature trois grandes approches pour définir ou caractériser le concept de "soft skills" : en donnant une définition explicite, en donnant des exemples de soft skills spécifiques, et en les comparant aux compétences dites techniques ou "Hard". Certaines définitions tirées de la littérature générale sur le sujet indiquent que les soft skills sont "des compétences humaines soutenues par notre intelligence émotionnelle qui nous aident à nous comporter d'une manière socialement acceptable et à nous adapter à un environnement social" (Verma, 2009), "un condensé de plusieurs composants comme l'attitude, les capacités, les habitudes et les pratiques qui sont combinées de manière optimale pour maximiser l'efficacité du travail d'une personne" (Ramesh et al., 2010), et comme "des compétences interpersonnelles qui démontrent la capacité d'une personne à communiquer efficacement et à établir des relations avec les autres dans des interactions individuelles ainsi que dans des groupes et des équipes" (Kamin, 2013). Un résumé de plus de 30 autres définitions tirées de la littérature, ainsi qu'une discussion approfondie sur les nombreux aspects de ce que l'on appelle les "soft skills", sont présentés dans (Dell'Aquila, 2017) et dans (Matteson, 2016). En raison de l'imprécision des définitions données ci-dessus et de la difficulté de parvenir à une définition commune, certains auteurs tentent de caractériser ce type de compétences en donnant des exemples de ce qu'ils considèrent comme des "soft skills". Ainsi, les compétences non techniques englobent des compétences aussi variées que la communication, la gestion des conflits, la négociation, la cohésion d'équipe (Kamin, 2013), le leadership, la motivation, la gestion du temps, les techniques de présentation (Rao, 2010), la résolution de problèmes, la pensée analytique, la flexibilité, l'affirmation de soi (Bhatnaga, 2012), le mentorat et le coaching, l'établissement de relations d'affaires, la communication non verbale et le langage corporel (Goldberg, 2014), la gestion du stress, les compétences en matière de service à la clientèle, les compétences en matière de médiation (Aamodt, 2016), la capacité personnelle à fonctionner harmonieusement

avec les autres, l'ouverture à l'apprentissage de nouvelles idées et la tolérance aux situations peu agréables et aux différences d'opinion (Verma, 2009), pour n'en citer que quelques-unes. La troisième approche utilisée par certains auteurs pour caractériser les soft skills consiste à les opposer à ce que l'on appelle les "hard skills". Ce terme fait généralement référence à l'aptitude technique et aux connaissances factuelles nécessaires pour effectuer le travail (Klaus, 2008), aux compétences techniques qu'un individu possède par le biais de l'apprentissage éducatif et de l'application pratique (Bhatnaga, 2012), qui sont généralement associées aux connaissances techniques et à la compréhension d'un processus (Prince, 2013). L'opinion générale de ces auteurs et d'autres est que les hard skills ne suffisent pas pour réussir dans la vie professionnelle (Bhatnaga, 2012). Les compétences non techniques sont aussi essentielles au succès que les compétences techniques (Goldberg, 2014) ; elles complètent les compétences techniques en rendant l'effort beaucoup plus efficace (Ramesh, 2010), et sont essentielles pour le succès ou l'échec de tout individu sur le lieu de travail (Klaus, 2008), (Tulgan, 2015). Alors que les hard skills sont utiles dans un domaine d'activité spécifique et peuvent devenir obsolètes au fil du temps en raison de l'évolution des technologies, les soft skills sont utiles dans tous les domaines d'activité - non seulement dans la vie professionnelle, mais aussi dans la vie personnelle et sociale (Rao, 2010).

Malgré la diversité des approches et des opinions sur le concept de "compétences non techniques" examinées jusqu'à présent, il est toujours possible d'en identifier quatre composantes communes, comme le montre le tableau 1.

Tableau 1 : Composantes des Soft Skills

Composantes	Auteurs	Définition
Capacités	(Klaus, 2008) (Ramesh, 2010) (Rao, 2010)	Compétence dans une activité ou un métier en raison de ses compétences, de sa formation ou d'autres qualifications.
Attitude	(Ramesh, 2010) (Rao, 2010)	Une prédisposition ou une tendance à réagir positivement ou négativement à une certaine idée, un objet, une personne ou une situation.
Habitudes	(Verma, 2009) (Ramesh, 2010)	Un comportement acquis (appris plutôt qu'inné) régulièrement entretenu jusqu'à ce qu'il devienne presque involontaire.
Les traits de personnalité	(Klaus, 2008) (Verma, 2009) (Rao, 2010)	Compétences liées aux traits de personnalité et aux attitudes de l'individu et qui déterminent son comportement.

Source : Auteur

Dans le cadre de cette étude, nous ferons référence aux "Soft Skills" comme étant la combinaison des capacités, des attitudes, des habitudes et des traits de personnalité qui

permettent aux gens d'être plus performants sur le lieu de travail, en complétant les compétences techniques requises pour effectuer leur travail et en influençant la façon dont ils se comportent et interagissent avec les autres.

Un dernier aspect que nous souhaitons commenter, qui a été souligné par certains auteurs, est la difficulté apparente d'évaluer ou de mesurer les compétences non techniques (Bhatnaga, 2012), (Tulgan, 2015). Selon Thomas, la méthode la plus courante et la plus efficace pour évaluer les compétences non techniques consiste à utiliser un système de marqueurs comportementaux (Thomas, 2018). Un tel système est défini comme un cadre qui détermine les comportements observables et non techniques qui contribuent à une performance supérieure ou inférieure à la norme dans un environnement de travail (Klampfer, 2001). Les marqueurs comportementaux peuvent être utilisés dans n'importe quel domaine où des comportements liés à la performance professionnelle peuvent être observés.

1.2 L'ENTREPRENARIAT

L'entrepreneuriat peut être compris comme le lancement, la gestion, la création et le développement d'une nouvelle entreprise grâce à des idées innovantes dans le but d'apporter une solution aux problèmes actuels (TRIPATHY, 2019). L'entrepreneuriat joue un rôle important dans la création et la croissance des entreprises, car les actions entrepreneuriales commencent au moment où une opportunité rentable rencontre un individu-entrepreneur (HISRICH et al., 2014). Ainsi, on peut affirmer que " l'entrepreneuriat implique un ensemble de faits et de situations qui sont associés à la pratique des entrepreneurs, qui contribuent à la compréhension de la dynamique et des spécificités de leurs entreprises " (BORGES et al., 2020). Souvent, "l'intention entrepreneuriale", c'est-à-dire la volonté des futurs entrepreneurs, est une variable essentielle et liée au désir des individus de diriger leur propre entreprise (PHONG et al., 2020). Cependant, pour que l'acte entrepreneurial aboutisse, les entrepreneurs doivent exercer des compétences qui vont au-delà des compétences techniques (TURNER et al., 2017).

2. RÉSULTATS ET DISCUSSIONS

Après avoir défini les concepts relatifs aux soft skills et l'entrepreneuriat, une recherche d'articles sur ces sujets a été réalisée sur la base de données Web of Science de l'Institute for Scientific Information (ISI). Les mots "soft skills" et "entrepreneurship" ont été recherchés dans les titres des articles, les résumés, les mots-clés. La période délimitée était les six dernières années, pour connaître l'état de l'art du sujet, ainsi après la recherche, nous avons procédé à une analyse minutieuse des articles retenus afin d'aborder les objectifs, les méthodologies et les principaux résultats de l'analyse de cette recherche :

TABEAU 2 - Articles analysés à partir de la base de données Web of Science

Année	Auteurs	Titre
2017	Daniel et al.	Éducation au tourisme : Qu'en est-il des compétences entrepreneuriales ?
2017	Turner et Mulholland	L'éducation en entreprise : vers un cadre pour un engagement efficace avec les apprenants d'aujourd'hui
2018	Prabowo	Concevoir et développer les compétences des innovateurs en Indonésie par le biais de l'éducation à l'entrepreneuriat : Une étude de cas de Kejar AURORA
2018	Middleton et Nowell	Confiance et contrôle de l'équipe dans l'émergence d'une nouvelle entreprise
2019	Tripathy	Surmonter les principaux défis de l'entrepreneuriat : une approche par les soft skills
2019	Kuzminov et al.	Les compétences génériques et spécifiques comme composantes du capital humain : Nouveaux défis pour la théorie et la pratique de l'éducation
2020	Phong et al.	L'intention entrepreneuriale des étudiants en commerce : Preuve empirique d'une économie en transition
2020	Ahadi et Kasraie	Facteurs contextuels de l'entrepreneuriat dans les PME manufacturières : étude de cas en Iran.
2021	Shahin et al.	L'impact d'un programme d'entrepreneuriat basé sur les STEM, sur l'intention entrepreneuriale des étudiantes du secondaire.

Source : web of science

Ainsi, cette étude est caractérisée comme une revue systématique de la littérature. A partir de l'identification d'un ou plusieurs mots clés dans une base de données, les résultats permettent au chercheur d'obtenir des données sur le domaine recherché, en résumant les principaux résultats du sujet par une analyse descriptive des données obtenues (TRANFIELD et al., 2003). Selon Donato et Donato (2019), la revue systématique permet d'analyser les résultats des études sur un sujet donné avec qualité, de manière impartiale, complète, reproductible et transparente, en plus de permettre l'évaluation critique des études spécifiques. Les revues systématiques suivent des protocoles spécifiques et présentent explicitement les bases de données consultées, les stratégies de recherche, le processus de sélection des articles scientifiques, les critères d'inclusion et d'exclusion, et l'analyse de chaque article sélectionné. Ainsi, la revue

systématique " [...] présente un niveau de preuve élevé et constitue un document important pour la prise de décision dans des contextes publics et privés ".

2.1 OBJECTIFS DES ARTICLES ANALYSÉS

Les articles mettent en évidence différents objectifs liés aux thèmes de l'entrepreneuriat et soft skills, allant de l'analyse de l'impact d'une formation à l'entrepreneuriat à des réflexions théoriques sur le capital humain et les facteurs qui influencent l'intention entrepreneuriale.

TABLEAU 3 - objectifs des articles analysés

Auteurs	Objectifs
Daniel et al. (2017)	Comprendre le point de vue des étudiants en tourisme sur la pertinence de l'enseignement de l'entrepreneuriat dans le cours, en décrivant un programme d'enseignement innovant axé sur les attitudes et les compétences entrepreneuriales, par le biais d'une méthodologie d'apprentissage par projet inspirée du processus de Design Thinking.
Turner et Mulholland (2017)	Examiner les attitudes des jeunes étudiants à l'égard de l'éducation à l'entrepreneuriat dans le contexte d'une initiative menée par une université pour construire un cadre durable qui profite aux parties prenantes identifiées.
Prabowo (2018)	Obtenir des données primaires sur les valeurs qui sous-tendent la conception et le développement de compétences innovantes en Indonésie par le biais de l'enseignement de l'entrepreneuriat, en fonction des caractéristiques des Indonésiens.
Middleton et Nowell (2018)	Étudier les façons dont les équipes de nouvelles entreprises, composées d'entrepreneurs naissants, instaurent la confiance et le contrôle pendant la naissance de l'entreprise.
Tripathy (2019)	Étudier la nécessité de développer des soft skills afin de surmonter les défis auxquels les nouveaux entrepreneurs sont confrontés.
Kuzminov et al. (2019)	Discuter à travers une réflexion théorique de la théorie du capital humain et des défis pour l'éducation lors de la mise en œuvre de pratiques qui contribuent au développement du capital humain.
Phong et al. (2020)	Examiner la capacité de l'attitude, des normes sociales, du contrôle comportemental perçu et de la personnalité proactive à prédire l'intention entrepreneuriale des étudiants en commerce au Vietnam.
Ahadi et Kasraie (2020)	Établir les facteurs contextuels qui influencent l'intention des entrepreneurs de créer des petites et moyennes entreprises (PME) en Irlande et étudier pourquoi certains entrepreneurs du secteur manufacturier atteignent leurs objectifs de croissance, alors que d'autres ne le font pas.
Shahin et al. (2021)	Explorer les effets d'un programme d'entrepreneuriat axé sur les femmes sur l'intention entrepreneuriale des lycéennes.

Source : Auteur

2.2 MÉTHODOLOGIES

En analysant les articles sélectionnés, on constate qu'il existe différents types d'études. En ce qui concerne les procédures méthodologiques, sept sont caractérisées comme des recherches

empiriques et trois comme des essais théoriques. Du point de vue des objectifs de recherche, la plupart (sept) ont utilisé la recherche exploratoire, c'est-à-dire celle qui vise à fournir plus d'informations sur le sujet étudié. En outre, quatre articles utilisent l'approche quantitative pour obtenir les réponses aux objectifs préétablis de la recherche, c'est-à-dire que le chercheur s'est limité à la description des faits des événements étudiés, en traduisant les données numériques en informations pour une analyse et une interprétation ultérieure (PRODANOV et al., 2013). En ce qui concerne les échantillons, on constate que parmi les neuf articles, quatre cherchent à étudier la perception des lycéens et des étudiants. Un autre groupe d'échantillons est constitué d'entrepreneurs qui ont déjà des entreprises en activité. Les échantillons et les procédures méthodologiques sont présentés dans le TABLEAU 4.

Auteurs	Échantillon et procédures méthodologiques
Daniel et al. (2017)	Recherche exploratoire. Recherche quantitative appliquée à 31 étudiants en tourisme.
Turner et Mulholland (2017)	Recherche exploratoire. Recherche quantitative avec l'application de questionnaires à 117 étudiants en commerce de lycée et d'université à Dundee (Écosse).
Prabowo (2018)	Recherche exploratoire. Entretiens semi-structurés avec 11 experts de différentes régions d'Indonésie, parmi lesquels : PDG, directeurs des ressources humaines, investisseurs, entrepreneurs, jeunes entrepreneurs, artistes, musiciens et directeurs artistiques.
Middleton et Nowell (2018)	Recherche exploratoire. Enquête empirique basée sur la documentation des normes de 56 équipes de nouvelles entreprises, complétée par l'observation des participants.
Tripathy (2019)	Essai théorique.
Kuzminov et al. (2019)	Essai théorique.
Phong et al. (2020)	Recherche exploratoire. Recherche quantitative. Échantillon de 396 étudiants universitaires et anciens étudiants en commerce dans des universités locales et transnationales au Vietnam.
Ahadi et Kasraie (2020)	Recherche exploratoire. Entretien approfondi semi-structuré avec 25 entrepreneurs d'une zone manufacturière et analyse détaillée des données collectées.
Shahin et al. (2021)	Recherche exploratoire. Recherche quantitative auprès de 193 élèves de 44 lycées âgés de 14 à 16 ans en Australie qui ont participé au programme « <i>OzGirlsEntrepreneurship</i> ».

TABLEAU 4 - Auteur, échantillon et procédures méthodologiques des articles analysés

2.3 PRINCIPAUX RÉSULTATS DES ARTICLES ANALYSÉS

Dans l'article d'Ahadi et Kasraie (2020), les auteurs comprennent qu'il existe des facteurs contextuels et culturels qui conduisent à l'intention d'entreprendre en Iran dans le domaine

manufacturier. En outre, il existe des facteurs importants dans la détermination de l'intention entrepreneuriale qui peuvent être divisés en trois thèmes principaux : les facteurs externes, internes et personnels. Les résultats montrent que les principales dimensions de la structure organisationnelle, des politiques, des médias sociaux, de l'éducation et du développement des soft skills (créativité, pensée critique, résolution de problèmes et prise de décision) sont des caractéristiques essentielles et influentes de l'esprit d'entreprise.

Dans l'étude de Prabowo (2018), l'auteur a cherché à identifier et à développer des compétences innovantes en Indonésie par le biais de l'éducation, dans l'institution "kejar Aurora" destinée aux étudiants défavorisés âgés de 6 à 18 ans à Chimahi, en Indonésie. Selon l'étude, il existe des facteurs clés de succès qui contribuent à l'innovation et à l'entrepreneuriat. Ces facteurs proviennent des parents et des circonstances de l'enfance, par le biais de valeurs de développement personnel telles que : "travailler dur, travailler intelligemment, travailler sans relâche, travailler de tout cœur" et "lire beaucoup de livres". Un autre point est que les répondants croient en l'importance de l'imagination, car l'innovation, lorsqu'elle est guidée par l'imagination, peut résoudre des problèmes et apporter des avantages. L'imagination peut donc permettre aux personnes innovantes d'imaginer des solutions novatrices, en faisant preuve de créativité et de courage. Enfin, la curiosité est une autre caractéristique qui s'est démarquée pour le développement de l'entrepreneuriat et de l'innovation, puisque la curiosité est une action d'apprentissage continue et de recherche de nouvelles connaissances (PRABOWO, 2018). Les personnes interrogées soulignent également les compétences qui peuvent préparer les élèves à être innovants : avoir le courage d'essayer et d'échouer, connaître son potentiel, connaître ses forces et ses préférences, avoir une pensée critique, ne jamais cesser d'apprendre, être ouvert d'esprit, être optimiste, avoir confiance en soi, aimer apprendre et consacrer du temps à la lecture (PRABOWO, 2018).

Turner et Mulholland (2017) ont étudié les attitudes des jeunes étudiants à l'égard de l'enseignement de l'entrepreneuriat dans le contexte de défis commerciaux réels pour les étudiants en commerce à Dundee, en Écosse. Selon cette étude, les jeunes étudiants en commerce s'engagent positivement dans l'enseignement de l'entrepreneuriat car, en plus d'apprécier l'expérience et les défis du monde réel des affaires, ils estiment que l'expérience a contribué à améliorer la gestion de projet, les compétences matérielles et immatérielles, la pensée créative, les compétences en communication et la confiance en leurs propres capacités, comme par exemple la prise de parole en public. Cependant, cette initiative de formation aux affaires n'a pas amélioré les compétences de leadership. De plus, selon la recherche, en insérant dans le programme académique la notion d'entrepreneuriat, l'étudiant sera doté des compétences

matérielles et immatérielles nécessaires sur le marché du travail, mais pas nécessairement pour devenir un entrepreneur. Ainsi, lorsque les étudiants ont appris les compétences nécessaires pour devenir des entrepreneurs, ils sont devenus moins disposés à devenir un entrepreneur et les universités peuvent jouer un rôle dans la création de l'esprit d'entreprise des étudiants (TURNER ; MULHOLLAND, 2017).

En revanche, Phong, Thao et Nguyen (2020) ont basé leur étude sur le modèle TPB (Theory of Planned Behavior) et sur l'attitude, les normes sociales et la personnalité proactive. Selon la recherche, les attitudes et les normes sociales en matière d'entrepreneuriat et la personnalité proactive influencent de manière significative l'intention entrepreneuriale des étudiants en commerce. Les étudiants montrent des attitudes positives à l'égard de la création d'une nouvelle entreprise parce qu'ils ont une grande estime pour les entrepreneurs qui jouent un rôle important dans la société (PHONG et al., 2020). Les normes sociales concernent les membres de la famille et les amis proches qui possèdent leur propre entreprise, car ces normes sont présentes dans la socialisation des étudiants qui apprennent par le comportement des personnes qui les entourent. L'éducation et la culture familiale vietnamiennes enseignent aux étudiants à emprunter un chemin sans risques, quelque chose qui a fait ses preuves, qui a été accompli par quelqu'un qui est respecté par la société. Par conséquent, les étudiants ont plus de chances de créer une entreprise s'ils sont encouragés par leur famille et leurs amis, ce qui confirme l'effet des normes sociales sur l'intention entrepreneuriale (PHONG et al., 2020). Une personnalité proactive est également importante pour les étudiants qui créent une nouvelle entreprise. Selon l'étude, pour les étudiants, être un entrepreneur nécessite une approche agressive et proactive des étudiants en commerce par rapport à l'environnement dans lequel ils vivent (PHONG et al., 2020). Selon l'étude, si les étudiants en commerce au Viêt Nam manquent de confiance pour lancer de nouvelles entreprises, c'est parce qu'ils manquent de compétences et d'expérience. Par conséquent, les étudiants devraient être formés de manière à développer des soft skills au lieu de se concentrer uniquement sur les connaissances théoriques (hard skills) ((PHONG et al., 2020).

Kuzminov, Sorokin et Froumin (2019) abordent dans une réflexion théorique que le capital humain peut être défini selon quatre catégories de développement personnel : - Des compétences spécialisées adaptées à des emplois spécifiques, - Le capital humain général 1 comprend des compétences universelles telles que la créativité, la pensée critique, la capacité d'apprentissage, l'organisation et l'aptitude à travailler avec les autres, - Le capital humain général 2 comprend les traits non cognitifs de base tels que ceux que l'on trouve dans les Big Five, ainsi que le courage, la persévérance, l'adaptabilité psychologique face aux changements

sociaux. - Une vision élargie du concept d'agence, ou d'indépendance active, est à la base du capital humain général 3, qui s'intéresse à l'entrepreneuriat, cette catégorie décrit la capacité d'une personne à transformer les structures et institutions sociales, d'apporter des améliorations en collaborant avec les autres, et de créer de nouveaux comportements, y compris économiques. Dans son essai théorique, Tripathy (2019) présente l'importance de l'entrepreneuriat et les défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs. Pour l'auteur, les défis pour les nouveaux entrepreneurs impliquent le développement de soft skills et sont liés aux questions financières, à la consolidation de l'équipe, à la capacité d'imaginer des situations pour trouver des solutions et des réponses aux problèmes, à la définition de règles, à la prise de décision, à la peur de l'incertitude, aux compétences interpersonnelles, aux qualités de leadership, aux compétences de créativité et à l'éthique. Selon l'auteur, il est nécessaire de développer des compétences sociales telles que le leadership, la créativité, la vision, l'éthique et la prise de décision pour surmonter les défis auxquels les nouveaux entrepreneurs sont confrontés pour réussir.

Middleton et Nowell (2017) ont étudié l'utilisation de la confiance et du contrôle pendant la phase de création de 56 nouvelles entreprises. Les auteurs ont analysé la documentation des normes d'équipe de ces nouvelles entreprises, qui sont comprises comme des contrats psychologiques négociés et ressentis peu après le démarrage de l'entreprise. La dynamique interne des équipes utilise un langage de confiance et de contrôle dans les normes, et il est noté que les normes illustrent une plus grande fréquence de contrôle que de confiance dans la formation de l'équipe. Ainsi, lorsqu'on se concentre sur la confiance et le contrôle pendant la phase de création de nouvelles entreprises, il est nécessaire de mettre l'accent sur les soft skills, qui sont fondamentales pour la persévérance entrepreneuriale et le succès d'une nouvelle entreprise (MIDDLETON et NOWELL, 2017).

Shahin et al. (2021) ont étudié des filles âgées de 14 à 16 ans qui ont participé au programme OzGirlsEntrepreneurship. Ce programme encourageait les adolescentes à élaborer et à mettre en œuvre des solutions informatiques créatives pour résoudre des problèmes d'ordre social. Pour les auteurs, un facteur pertinent pour le développement de l'intention entrepreneuriale chez les jeunes étudiantes est associé à la construction d'une attitude entrepreneuriale (mindset) et qui devrait être aligné avec le développement de soft skills dans les domaines des solutions créatives pour les problèmes. Un autre facteur concerne le renforcement du lien entre les camarades et l'alignement sur des initiatives significatives du monde réel.

Grâce au programme "Learning to Be", qui met l'accent sur les attitudes et les compétences entrepreneuriales, les étudiants ont été mis au défi de développer des solutions viables aux problèmes opérationnels dans la sphère publique et privée. Dans l'étude de Daniel et al. (2017),

des étudiants en tourisme ont été interrogés afin de comprendre leur point de vue sur la pertinence de l'enseignement de l'entrepreneuriat dans leurs cours. Les chercheurs suggèrent ainsi que, du point de vue des étudiants en tourisme, la formation à l'entrepreneuriat est considérée comme très pertinente pour évaluer les perspectives d'emploi futures, que les étudiants soient salariés ou indépendants. Les étudiants ont également acquis des soft skills, qui sont davantage valorisées par l'industrie du tourisme et devraient être intégrées dans les établissements d'enseignement du tourisme afin de sensibiliser à l'entrepreneuriat en tant qu'option de carrière et de favoriser les compétences prisées par les entreprises du secteur, telles que le travail en équipe, la communication, la créativité et les compétences en gestion de projet (DANIEL et al., 2017).

CONCLUSION

La présente étude visait à analyser le panorama de la recherche internationale sur les soft skills et l'entrepreneuriat dans la base de données Web of Science. Pour cela, on a réalisé une recherche dans les bases de données de Web of Science au cours des six dernières années avec les termes "entrepreneuriat" et "soft skills". A partir des neuf articles analysés, il a été possible d'explorer des informations sur ce qui a été produit au niveau international sur ces deux sujets. Il est évident qu'au cours des six dernières années, les revues les plus pertinentes en matière de théorie organisationnelle ont publié des articles sur l'entrepreneuriat et les soft skills, en mettant l'accent sur les recherches qui démontrent la pertinence des compétences non techniques, principalement dans le domaine de l'éducation, et leur impact sur les étudiants et les personnes qui aspirent à créer une nouvelle entreprise.

En outre, on constate une prédominance de l'approche quantitative dans les études sur le sujet et, probablement, ce fait se produit parce que les études analysées cherchent à établir la relation entre l'intention de devenir entrepreneur et les soft skills nécessaires à cet effet.

Enfin, il a été possible d'identifier certaines contributions concernant les résultats des articles analysés, telles que les caractéristiques des compétences sociales qui influencent l'esprit d'entreprendre ; les compétences qui peuvent être développées dans l'enseignement et qui contribuent au développement de l'innovation et de l'entrepreneuriat chez les étudiants ; la conclusion selon laquelle l'innovation et l'esprit d'entreprise sont des éléments essentiels de l'éducation. Le manque de confiance dans la création de nouvelles entreprises peut être dû aux manques de soft skills ; et l'importance de les développer pour les défis que doivent relever les nouveaux entrepreneurs pour réussir.

Les résultats de cette revue systématique fournissent un panorama de ce qui est étudié sur le sujet au niveau international, contribuant ainsi à la construction d'un corpus de connaissances scientifiques sur les soft skills et l'entrepreneuriat. Toutefois, il convient de noter que cette étude ne couvre pas toutes les possibilités de discussion sur le sujet et il est suggéré que les recherches futures examinent les mêmes thèmes dans les études organisationnelles Africaine, permettant ainsi une analyse comparative de ce qui est étudié au niveau des pays développés et des pays en voie de développement.

Références :

- AAMODT, M.: Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach, Boston, Cengage Learning, 2016.
- AHADI, S.; KASRAIE, S. Contextual factors of entrepreneurship intention in manufacturing SMEs: the case study of Iran. *Journal of Small Business and Enterprise Development* v. 27, n. 4, p. 633-657, 2020.
- BES, Pablo Rodrigo. *Soft Skills*. Porto Alegre: SAGAH, Cap. 1. p. 11-25. 2021.
- BHATNAGA, N.: *Effective communication and soft skills*. New Delhi, Dorling Kindersley, 2012.
- BORGES, A. F.; ENOQUE, A. G. Pesquisa em empreendedorismo: a produção científica francófona em perspectiva. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, p. 906-923, 2020.
- DANIEL AD, COSTA RA, PITA M, COSTA C. Tourism Education: What about entrepreneurial skills? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, v. 30, p. 65-72, 2017.
- DELL'AQUILA, E., MAROCCO, D., PONTICORVO, M., di FERDINANDO, A., SCHEMBRI, M., MIGLINO, O.: *Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Environments*, Switzerland, Springer, 2017.
- DONATO, H.; DONATO, M. Étapes de la conduite d'un examen systématique. *Revue Scientifique de l'Ordre des Médecins*, Lisbonne, v. 32, non. 3, P 227-235, 2019.
- FIKRI, M.; ASBARI, M.; PURWANTO, A.; NUGROHO, Y.; WARUWU, H.; FAUJI, A.; SHOBIHI, A.; SINGGIH, E.; SUDIYONO, R.; AGISTIAWATI, E.; DEWI, W. A Mediation Role of Organizational of Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence at Islamic School. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, v. 2, n. 1, p. 398-423, 2020.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Building the concept of competence. *Journal of Contemporary Administration*, Maringá, ed. esp., p. 183-196, 2001.
- GOLDBERG, D. M., ROSENFELD, M.: *People-Centric Skills. Interpersonal and communication skills for auditors and business professionals*. Hoboken: NJ, Wiley, 2014.
- HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. *Entrepreneuriat*. 9. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

- HURRELL, S. A. Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *Human Relations*, v. 69, n. 3, p. 605-628, 2015.
- KAMIN, M.: *Soft skills revolution. A guide for connecting with compassion for trainers, teams, and leaders*. Washington, DC: Pfeiffer & Company. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2013.
- KLAMPFER, B., HELMREICH, R., HAUSLER, B., SEXTON, B., FLETCHER, G., FIELD, P., STAENDER, S., LAUCHE, L., DIECKMANN, P., AMACHER, A.: *Enhancing performance in high-risk environments: Recommendations for the use of behavioral markers*, Behavioral Markers Workshop, Swissair Training Centre, Zurich, 2001.
- KLAUS, P.: *The hard truth about soft skills. Workplace lessons smart people wish they'd learned sooner*. Harper Collins, 2008.
- KUZMINOV, Y.; SOROKIN, P.; FROUMIN, I. Generic and specific skills as components of human capital: new challenges for education theory and practice. *Foresight and STI Governance*, Moscow, v. 13, n. 2, p. 19-41, 2019.
- MARTINS, J. C. C. *Soft skills: know the tools for you to acquire, consolidate and share knowledge*. Rio de Janeiro: Brasport, 2017.
- MATTESON, M. L., ANDERSON, L., BOYDEN, C.: "Soft Skills": A Phrase in Search of Meaning. *Portal: Libraries and the Academy* Vol. 16, No. 1, pp. 71-88, 2016.
- MIDDLETON, K. W.; NOWELL, P. Team trust and control in new venture emergence. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, v. 24, n. 4, p. 882-910, 2018.
- PHONG, N. D.; THAO, N. T. P.; NGUYEN, N. P. Entrepreneurial intent of business students: empirical evidence from a transitional economy. *Cogent Business & Management*, Londres, v. 7, p. 1-18, 2020.
- PRABOWO, P. Designing and Developing Innovators' Skills in Indonesia through Entrepreneurship Education: A Case Study of Kejar AURORA. *International Journal of Business*, v. 23, n. 1, p. 63-72, 2018.
- PRINCE, E. S.: *The advantage. The 7 soft skills you need to stay one step ahead*. Financial Times Press, 2013.
- PRODANOV, C.C.; FREITAS, E. C. *Methodology of scientific work: methods and techniques of research and academic work*. 2nd ed. New Hamburg: Feevale, 2013.

- RAMESH, G., RAMESH, M.: The ACE of soft skills. Attitude, communication and etiquette for success. New Delhi, Dorling Kindersley, 2010.
- Rao, M. S.: Soft skills enhancing employability. New Delhi, I. K. International Publishing House, 2010.
- SCHULZ, B. The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge. Nawa Journal of Communication, v. 2, n. 1, p. 146-154, jun. 2008.
- SHAHIN, M. et al. The impact of a STEM-based entrepreneurship program on the entrepreneurial intention of secondary school female students. International Entrepreneurship and Management Journal, p. 1867-1898, 2021.
- THOMAS, M.: Training and Assessing Non-Technical Skills: A Practical Guide, Boca Raton, CRC Press, 2018.
- TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. British Journal of Management, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.
- TRIPATHY, M. Overcoming the major challenges in new entrepreneurship: an orientation through soft skills. Journal of Business Management Studies, v. 15, n. 2, p. 38-46, 2019.
- TRIPATHY, M. Overcoming the major challenges in new entrepreneurship: an orientation through soft skills. Journal of Business Management Studies, v. 15, n. 2, p. 38-46, 2019.
- TULGAN, B.: Bridging the soft skills gap. How to teach the missing basics to today's young talent. Hoboken: NJ, Jossey-Bass, 2015.
- TURNER, J.; MULHOLLAND, G. Enterprise education: towards a framework for effective engagement with the learners of today. Journal of Management Development, v. 36, n. 6, p. 801-816, 2017.
- VERMA, S.: Soft skills for the BPO sector. New Delhi, Dorling Kinderley, 2009.