

## Journée de la recherche en gestion (4<sup>e</sup> édition) - 7 mai 2024

### Liste des participants, sujets et résumés

Participant	Titre et résumé de la communication
<b>Communication courte M.Sc. ou DESS – 5 minutes</b>	
<p>Kalidou Aissata Ba Maîtrise en sciences de la gestion (1865), spécialité Économie financière appliquée</p>	<p style="text-align: center;"><b>Les problèmes d'agence dans le recours aux procédures de réorganisation des entreprises en difficulté</b></p> <p>L'objectif de ce mémoire de recherche est d'analyser en détail les problèmes d'agence dans le cadre de l'utilisation des procédures de réorganisation pour un échantillon représentatif d'entreprises publiques canadiennes en difficulté (EPCD). Les procédures de réorganisation, notamment la loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC) jouent un rôle essentiel dans la résolution de ces problèmes. Toutefois, la présence d'une asymétrie d'information ou d'intérêts divergents entre les différentes parties prenantes pourrait compromettre l'efficacité de ces procédures. 1. Contexte de l'étude : Le contexte de notre thème de recherche s'inscrit dans un paysage économique en constante évolution. Les entreprises, qu'elles soient de petite ou de taille moyenne, font face à des défis financiers variés pouvant résulter de facteurs tels que des fluctuations économiques, des erreurs de gestion, des changements technologiques rapides, ou des crises mondiales. La nécessité de mettre en œuvre des procédures de réorganisation devient cruciale lorsque ces difficultés financières menacent la viabilité de l'entreprise. En vue de faciliter la réorganisation des entreprises, la LACC suspend le droit des créanciers, ce qui peut engendrer des abus possibles par le débiteur. 2. Question de recherche : Parmi les entreprises qui ont recours aux procédures de réorganisation du droit canadien des entreprises en difficulté, est-ce qu'il y en a celles qui en font une utilisation injustifiée donnant lieu à des situations de conflit d'intérêts? 3. Méthodologie envisagée : Nos travaux seront basés sur une approche mixte combinant l'exploitation de données quantitatives et qualitatives. Les données d'analyse seront collectées au niveau du registre du bureau du surintendant des faillites (BSF). L'étude portera sur un échantillon représentatif d'entreprises publiques canadiennes ayant eu recours aux procédures de réorganisation sur les dernières années. La modélisation et l'analyse des données seront axées principalement sur les modèles prédiction de faillite. Nous préconiserons également l'approche de calcul par des ratios pertinents permettant l'appréciation de la situation financière de chaque individu de l'échantillon d'étude. 4. Analyse des résultats : Nous procéderons également à une analyse comparative des résultats fournis par les différents modèles retenus par rapport à des entreprises ayant mis en œuvre des stratégies spécifiques pour atténuer les problèmes d'agence. Sur ce constat, nous identifierons les bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise dans le but de contribuer au succès de la réorganisation de ces EPCD.</p>
<p>Marie-Michèle Cyr Maîtrise en sciences de la gestion (1865), spécialité Gestion du capital humain</p>	<p style="text-align: center;"><b>L'importance du capital humain dans les équipes de soins infirmiers</b></p>

	<p>Ma recherche s'intéresse à l'importance de développer le capital psychologique en milieu hospitalier. En effet, considérant les enjeux vécus par le personnel soignant, principalement le personnel infirmier, nous tenterons de déterminer de quelles façons l'augmentation du capital psychologique individuel aura un impact sur les stressés présents en milieu hospitalier. Par une recension des écrits, je m'intéresse au développement du capital psychologique afin de favoriser le développement de ressources personnelles. Nous sommes tentés de croire qu'un meilleur capital psychologique individuel offrira plus de ressources personnelles dans lesquelles l'individu pourra puiser afin de mieux affronter les difficultés rencontrées au quotidien. En ce sens, il m'importe de déterminer quelles formations permettraient de faire croître le capital psychologique individuel ainsi que le soutien personnel et professionnel favorisant le développement de ce précieux capital.</p>
<p>Adama Junior Traore Maîtrise en sciences de la gestion (1865), spécialité Économie financière appliquée</p>	<p style="text-align: center;"><b>L'impact des investissements étrangers sur l'amélioration du niveau de vie des populations de la zone CFA d'Afrique subsaharienne : les canaux d'optimisation</b></p> <p>L'objectif principal de ce mémoire est d'apporter sa contribution au débat sur la question de la relation entre les investissements étrangers et l'amélioration du niveau de vie des populations dans les zones d'Afrique Subsaharienne. Aussi, d'identifier et d'expliquer les facteurs qui influencent cette relation. Afin que les politiques qui ont pour objectifs de contribuer à améliorer le niveau de vie de leur population via les investissements étrangers dans cette zone puissent choisir des leviers parmi les plus robustes. La zone que nous avons choisie est celle délimitant l'UEMOA et la CEMAC. Premièrement par ce qu'elle est située en Afrique subsaharienne. Deuxièmement elle utilise, nous pouvons le dire, la même monnaie -parité fixe entre le XOF, le XAF et l'EURO- dans l'intégralité de sa superficie sur toute la période concernée par l'étude. Cette monnaie porte le nom de « Franc CFA ». Selon la CNUCED (2021), les plus gros détenteurs d'actifs étrangers en Afrique sont restés les investisseurs européens, avec en tête les investisseurs du Royaume-Uni (65 milliards de dollars) et de la France (60 milliards de dollars). Cette zone africaine ayant une monnaie fixe par rapport à la quasi-totalité de l'Europe qui est le plus grand investisseur étranger d'Afrique, elle devrait avoir une dynamique particulière et singulière avec cet investisseur, le risque de change étant inexistant pour ces investisseurs dans cette zone. Et c'est cette relation particulière qui est la troisième raison pour laquelle, nous avons choisi cette population. En outre, le Franc CFA est la monnaie la plus répandue en Afrique subsaharienne. Elle est utilisée par 14 pays. Pour atteindre nos objectifs de recherche, notre étude tentera de répondre aux questions de recherche suivantes : - Quel est l'effet des IDE sur la croissance économique ? - Quel est l'effet des IDE sur la pauvreté ? - Quels sont les facteurs qui modèrent ces deux relations ? - Existe-t-il des facteurs communs qui influencent à la fois l'une et l'autre relation ? Dans ce cadre, notre étude se divisera en 4 parties : d'abord nous allons expliciter notre approche du concept d'amélioration de niveau de vie dans la première partie. Ensuite, aborder une revue de littérature des connaissances théoriques et empiriques sur la relation entre IDE, croissance économique et réduction de la pauvreté dans la seconde partie. Puis nous allons procéder à la présentation de la méthodologie de recherche et des variables retenues dans la troisième partie. Enfin nous procéderons à la présentation et l'interprétation des résultats dans la quatrième partie.</p>
<p>Lili-Rose Verrette Maîtrise en sciences de la gestion (1865), Santé organisationnelle</p>	<p style="text-align: center;"><b>Leadership authentique et pratiques axées sur les forces : vers un meilleur taux de rétention des employés?</b></p> <p>Contexte de recherche/Problématique. Depuis plusieurs années, la psychologie positive fait l'objet d'études en milieu organisationnel (Zhang et al., 2021; Peláez et al., 2019). Plus particulièrement, les conséquences du leadership authentique et les pratiques axées sur les forces aux niveaux individuel et organisationnel sont plus récemment étudiées (Miglianico et al., 2019 ; Zhang et al., 2021). Le concept des forces est même aujourd'hui un pilier de la psychologie positive (Peláez et al., 2019). Le leadership authentique, pour sa part, gagne à être étudié davantage pour être différencié d'autres types de leadership (Zhang et al., 2021). Malgré les nombreuses études qui tentent de démontrer l'importance des bonnes pratiques de gestion, une récente étude suggère que la plupart des travailleurs sont désengagés et que près de la moitié affirment même rechercher activement</p>

	<p>un nouvel emploi (Gallup, 2023). Certaines préoccupations par rapport à la conduite éthique des dirigeants stimulent aussi les chercheurs d'aujourd'hui (Gardner et al., 2011). Question de recherche. Mon projet de recherche visera donc à clarifier si les pratiques de leadership authentique ont un impact positif sur l'utilisation des forces chez les employés, de façon à augmenter le sentiment de vitalité et diminuer l'intention de quitter. Ainsi, une conséquence individuelle (vitalité) et une conséquence organisationnelle (intention de quitter) seront associées au leadership authentique et à l'utilisation des forces. Méthodologie envisagée. Pour ce faire, j'utiliserai des données secondaires recueillies par questionnaire électronique auprès de 1700 travailleurs du réseau de la santé. Des analyses descriptives et des modélisations par équations structurelles ont été réalisées sur les données recueillies.</p>
<p>Communication longue M.Sc. ou DESS – 10 minutes</p>	
<p>Arianne Malboeuf Maîtrise en sciences de la gestion (1865), spécialité Santé organisationnelle</p>	<p style="text-align: center;"><b>Sous quelles conditions les pratiques de leadership des superviseurs immédiat agissent-elles sur les états de bien-être psychologique de leurs employés?</b></p> <p>Contexte : En suivant les principes du leadership authentique (LA), les gestionnaires sont encouragés à être transparents, à reconnaître leurs forces et limites, et à tenir compte des expériences et opinions des membres de leurs équipes dans les prises de décision. Cette étude examine donc l'impact du LA sur le bien-être des infirmières dans le secteur de la santé, plus précisément leur satisfaction de vie et leur satisfaction au travail, où les pratiques managériales traditionnelles peuvent entraver l'authenticité des gestionnaires. Certaines ressources personnelles, telles que la motivation autonome et l'enrichissement du travail sur la vie personnelle (concept bidirectionnel) peuvent agir à titre de potentiels mécanismes psychologiques susceptibles d'expliquer le lien entre les pratiques de LA et leurs états de bien-être psychologique. Méthode : Un total de 352 infirmières a été mobilisé pour participer à l'étude (88% femmes; &gt;15 ans de service). Résultats : L'étude démontre que le leadership authentique est lié à une plus grande satisfaction de vie et au travail du personnel infirmier. Ces résultats s'expliquent par le renforcement de leur motivation autonome et de leurs expériences d'enrichissement entre leur vie personnelle et professionnelle. Les résultats seront discutés selon la théorie de l'autodétermination. Investir dans un leadership authentique peut contribuer de façon significative au bien-être des infirmières et à la qualité des soins prodigués.</p>
<p>Chloé Samuel Maîtrise en ingénierie - concentration génie industriel (avec mémoire) (1541)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Améliorer la gestion opérationnelle des outils partagés dans un atelier à l'aide d'un jumeau numérique</b></p> <p>Les entreprises manufacturières utilisent régulièrement des outils en partage pour la réalisation de leurs opérations. Le même outil peut être utilisé sur plusieurs équipements et par des ressources différentes. On observe que la gestion de l'outillage est souvent peu considérée dans les entreprises. Cependant, ce manque de gestion impacte directement les coûts de production ainsi que la performance manufacturière des entreprises. Les premiers symptômes de l'absence d'une gestion d'outillage sont la recherche d'outils, autant sur le plancher de production que dans le magasin, l'achat d'une grande quantité d'un même outil ainsi que l'attente causée par l'utilisation d'outils déjà utilisés. Des technologies telles que le jumeau numérique peuvent être utilisées afin de valoriser la donnée de traçabilité permettant d'améliorer la gestion d'outillage dans les entreprises, mais la littérature scientifique actuelle n'aborde pas l'utilisation du jumeau numérique dans un contexte de gestion d'outils en partage. Il y a également un manque de connaissance de la part des entreprises face à cette technologie. De plus, les différents niveaux d'implantation d'un jumeau numérique sont, entre autres, un aspect de cette technologie qui est peu exploré. L'objectif est de tester un modèle conceptuel proposé par la littérature qui divise la technologie du jumeau numérique en cinq niveaux de maturité. Le cas d'application utilisé est l'usine-laboratoire du Centre National Intégré du Manufacturier Intelligent (CNIMI) où on applique une certaine gestion d'outillage dans un contexte de formation d'étudiants sur un procédé de fabrication de remorque qui nécessite des outils en partage. Chaque niveau de maturité proposé dans le modèle est décrit dans le contexte du CNIMI afin de présenter théoriquement l'application de ceux-ci dans un contexte réel. Les requis pour l'atteinte de chaque niveau</p>

	sont décrits selon le cas d'application. Des caractéristiques spécifiques pour chaque niveau sont identifiées à l'aide d'un tableau comparatif.
<b>Communication doctorat – 180 secondes</b>	
<p>Marie Eva Andriantsara          Doctorat en administration (3899)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Comment des acteurs en GRH composent-ils avec une structure bureaucratique dysfonctionnelle en regard de leurs pratiques de dotation et de rétention?</b></p> <p>En gestion de ressources humaines (GRH), plusieurs auteurs (Jiang et Messersmith, 2018, Wright, Nyberg et Ployhart, 2018, Delery et Rumpy, 2017 ; Boselie et Brewtser, 2015) soulignent que la majorité des études préconise une analyse statique des liens entre les pratiques de GRH et la performance. Ces analyses se font sous l'a priori selon lequel les pratiques contribuent à la performance si elles sont mises en œuvre en utilisant une approche universaliste, de contingence ou de configuration. Il apparaît aussi que le processus de conception et de mise en œuvre des pratiques GRH pour agir sur la performance se réalise dans un système dynamique pouvant englober des variables intermédiaires qui donne lieu à de mauvaises pratiques RH et génère des inefficacités organisationnelles et cela notamment en contexte de bureaucratie dysfonctionnelle. Nous avons alors posé la question : comment des acteurs en GRH composent-ils avec une structure bureaucratique dysfonctionnelle en regard de leurs pratiques de dotation et de rétention ? Pour y répondre, nous avons réalisé une recherche qualitative avec un devis d'étude de cas multiples et imbriqués. Nous entendons discuter dans le cadre communication deux constats. Le premier, bien que moins appréhendés sous cet aspect en GRH, nous ne pouvons faire l'économie d'utiliser un modèle plus dynamique lorsque le contexte présente des défis organisationnels internes. Le second, dans un contexte de bureaucratie dysfonctionnelle, nous avons constaté que dans les réalités organisationnelles dysfonctionnelles, les pratiques de GRH sont construites et mises en œuvre à travers un processus dynamique avec la participation d'une multitude d'acteurs dans un contexte composé de défis et d'opportunités. Il en découle, à l'encontre des études utilisant une analyse statique, que les résultats ne sont pas toujours de bonnes pratiques qui contribuent à la performance.</p>
<p>Jules André Biombi Nyambi          Doctorat en administration (3899)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Processus d'évolution des systèmes d'information des PME</b></p> <p>Pour réagir à un besoin, à une opportunité commerciale (DeLone et McLean, 2016), s'ajuster à l'environnement (Yu et al., 2018), les entreprises procèdent souvent à l'évolution de leurs systèmes d'information (SI) en choisissant des objectifs et des activités à réaliser, en reconfigurant ou en acquérant et intégrant des ressources SI (Arvidsson et al., 2014; Lyytinen et Newman, 2008) à la suite d'investissements. Malgré la récession, ces investissements en ressources SI demeurent croissants, et les prévisions pour 2023 indiquent qu'ils excéderaient 4, 490 milliards de dollars américains (Tung, 2023). Au Québec, un peu plus d'un milliard de dollars sont prévus d'ici le 1er janvier 2025 pour soutenir l'innovation et accélérer la transformation numérique, notamment des PME (Girard, 2020). Si dans la littérature les voix sont discordantes sur les gains de performance et de valeur attribuables à l'évolution du SI dans les entreprises (Schryen, 2013), dans la pratique, Sommer (2015) constate que les risques d'inefficacités sont plus élevés dans des PME. Hartmann et al., (2021) soulignent la persistance du paradoxe de la productivité. Moins de 20% des évolutions liées aux technologies numériques dans les PME atteignent les objectifs selon McKinsey (Zhang et al., 2022). Ces constats questionnent les choix opérés et les pratiques en vigueur. Subséquemment, l'objectif de recherche est de comprendre et de décrire comment des PME procèdent pour faire évoluer leurs SI. La stratégie de recherche retenue est l'étude de cas multiples réaliste critique. Pour le traitement des données, l'analyse thématique est associée à l'analyse processuelle faible. Les retombées pratiques attendues sont de proposer des orientations pour optimiser le pilotage du processus d'évolution du SI et les ressources et suggérer des leviers pour l'implémentation. Scientifiquement, cette étude bonifie la connaissance sur l'évolution du SI, codifie des actions à réaliser suivant l'objet de l'évolution et hiérarchise l'influence des acteurs.</p>

<p>Camille Gagnon-Béland          Doctorat en sciences biomédicales (1654)</p>	<p align="center"><b>Défis du travail et vitalité en début de carrière : le rôle médiateur des ressources émotionnelles des recrues infirmières</b></p> <p>Différents éléments du travail et de sa gestion peuvent affecter la santé psychologique au travail (SPT) des recrues infirmières. La nature du travail à réaliser et les pratiques de leadership mises de l'avant dans les établissements de soins en sont de bons exemples. Notamment, le rythme du travail créerait des expériences bénéfiques dans la mesure où les travailleurs disposent de suffisamment de ressources pour réaliser leur travail (Flaubert et al., 2021; Searle &amp; Auton, 2015). Pour leur part, les pratiques de leadership authentique (LA; Avolio &amp; Gardner, 2005) des mentors constitueraient des leviers dynamiques de SPT (Levesque-Côté et al., 2020). En plus de ces facteurs contextuels, les recherches sur la SPT suggèrent l'importance d'examiner les facteurs personnels comme la possession des ressources émotionnelles (PRE); ces ressources permettraient aux recrues infirmières de mobiliser les énergies émotionnelles nécessaires à la pleine réalisation de leur travail (Ilies et al., 2020). Considérant ces éléments, cette étude examine la PRE comme un mécanisme psychologique pouvant intervenir dans la relation entre les facteurs contextuels et la vitalité au travail. Au près de 135 infirmières recrues, des analyses réalisées à l'aide du logiciel SPSS 28 (PROCESS 4.2) confirment le rôle médiateur complet de la PRE dans la relation entre le rythme du travail et la vitalité, de même que dans la relation entre les pratiques de LA et la vitalité des recrues. Ces résultats suggèrent l'importance de prendre mieux en compte les aspects du travail et de gestion en période d'insertion professionnelle compte tenu de leurs associations positives sur les ressources et la vitalité des recrues.</p>
<p>Ladji Karamoko          Doctorat en administration (3899)</p>	<p align="center"><b>Management stratégique de l'innovation et de la transformation numérique des services publics</b></p> <p>Depuis la pandémie de la Covid-19, nous constatons une réorganisation de l'économie, de la société et une perturbation du mode de vie de l'ensemble des populations. Par conséquent, il y a une hausse d'utilisation des services en ligne. Autrement dit, il y aurait une digitalisation à grande vitesse du quotidien de la société. Dans ce contexte, les gouvernements accélèrent les projets de transformations numériques dans le but d'améliorer la qualité du service public, entre autres, en réduisant les délais des demandes. D'ailleurs, la banque mondiale affirme que cette transformation ou la digitalisation est un outil de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale. Au vu des échecs des projets de transformation et le retard du secteur public par rapport à celui du privé, il est donc indispensable de nous interroger sur la pertinence des stratégies gouvernementales pour la mise en place de la transformation numérique performante. Keywords / Mots-clés: Transformation numérique, Govtech, Gouvernement 4.0; E-Government</p>
<p>Jean Pierre Dany Menguele          Doctorat en administration (3899)</p>	<p align="center"><b>Gestion des risques et exportations des PME camerounaises : Identifier adéquatement les risques encourus</b></p> <p>Les PME se heurtent fréquemment à plusieurs obstacles dans leurs efforts d'exportation. Parmi ceux-ci figurent des lacunes en matière de compétences managériales, telles que la planification, l'organisation et le contrôle des ressources dans un contexte international, ce qui accroît leur vulnérabilité face aux risques liés à l'incertitude du marché mondial. Une solution pour atténuer ces risques consiste à développer une capacité de gestion des risques (GR) au sein des entreprises, permettant de mieux faire face aux imprévus pouvant compromettre leurs objectifs. Cependant, les PME rencontrent des obstacles dans ce domaine, manquant souvent de ressources pour développer cette capacité. Par conséquent, l'absence de capacité de GR peut entraver leur succès et les empêcher d'apprendre de leurs échecs pour renforcer leur compétitivité sur la scène internationale. Notre thèse vise à évaluer comment la GR pourrait aider les PME camerounaises à intensifier leurs activités d'exportation. Pour ce faire, elle se propose d'identifier les risques auxquels sont confrontées ces PME, de comprendre leurs pratiques actuelles de gestion de ces risques, et d'explorer le potentiel d'un outil de GR pour renforcer leur engagement à l'exportation. La méthodologie adoptée repose sur une approche exploratoire, incluant une étude de cas multiple. L'échantillon étudié se compose de PME camerounaises impliquées dans l'exportation de produits transformés. Les résultats mettent en évidence une diversité de risques</p>

	<p>auxquels les PME camerounaises sont confrontées lors de leurs activités d'exportation, principalement liées à la préparation et à l'environnement des affaires local. Les pratiques actuelles de gestion des risques adoptées par les dirigeants sont souvent sporadiques, manquant de structure et de proactivité. En élaborant un outil d'aide à la GR pour l'exportation, il ressort la nécessité d'anticiper ces risques à chaque étape du processus d'exportation, afin d'aborder les marchés internationaux avec davantage de confiance et de préparation.</p>
<p>Emma Para Doctorat continuum d'études en psychologie (2130)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Développement d'une intervention pour réduire le phénomène de l'imposteur vécu au travail</b></p> <p>Le phénomène de l'imposteur (PI) désigne une expérience psychologique caractérisée par des sentiments injustifiés de fraude intellectuelle et professionnelle, accompagnés de la crainte de ne pas maintenir ses performances et de la peur d'être découvert (Clance &amp; Imes, 1978). Le PI représente un enjeu de santé psychologique au travail et de psychologie organisationnelle, qui affecte finalement le bon fonctionnement des organisations. En dépit de sa popularité croissante, des connaissances lacunaires demeurent sur le sujet. La littérature scientifique actuelle fait état d'un manque de clarté conceptuelle sur le phénomène en lui-même et d'encore trop peu d'études rigoureuses sur les interventions visant à le traiter (p.ex., Bravata et al., 2020; Gullifor et al., 2023). L'objectif de cette communication est de présenter une revue de la littérature sur les interventions portant sur le PI, réalisées auprès des personnes qui le manifestent en contexte professionnel. Nous voulons répondre à la question suivante : quel est l'état actuel des connaissances au sujet des interventions sur le PI (types d'études et méthodologies, caractéristiques et effets des interventions) ? Parmi les études recensées, deux types majeurs d'intervention se distinguent : les interventions de relation d'aide et la formation. L'efficacité des interventions est discutable selon la méthodologie d'évaluation utilisée. Cependant, l'état actuel des connaissances scientifiques permet de suggérer que les interventions de groupe permettraient de rompre le sentiment d'isolement propre au PI. Également, les interventions utilisant le mode du counseling, qui intègrent notamment les apports des TCC, permettraient de porter un regard plus objectif et bienveillant sur soi et ses propres compétences. De plus, au regard des résultats rapportés par les études, la transmission de connaissances relatives au PI apparaît comme un levier primordial d'intervention. Les futures propositions devraient intégrer une compréhension psychosociale du phénomène, d'explorer les influences sociétales, éducatives et l'impact de l'environnement sur les sentiments d'imposture.</p>
<p>Mylène Raymond Doctorat en lettres (communication sociale) (2059)</p>	<p style="text-align: center;"><b>L'entrepreneur-activiste : Profil et répertoires d'action</b></p> <p>Ma recherche se concentre sur le rôle et l'impact des entrepreneurs activistes, en particulier dans le contexte de l'économie circulaire. Ces individus sont définis comme des personnes animées par une cause profonde, transformant cette passion en initiatives d'entreprise tangibles et novatrices. Ces entreprises, souvent à but non lucratif, s'efforcent de promouvoir et de mettre en œuvre leur cause, dépassant la simple recherche de rentabilité. Il y a deux catégories principales d'entrepreneurs activistes : ceux dédiés aux enjeux sociaux et ceux concentrés sur les causes écologiques. Les premiers visent à combattre les inégalités et à promouvoir l'inclusion et le bien-être général, tandis que les seconds se concentrent sur la sauvegarde de l'environnement et la mise en place d'une économie durable et respectueuse. Dans mon approche, j'explore l'entrepreneuriat comme un outil d'action pour ces individus, où la création d'une entreprise devient un moyen d'atteindre des objectifs sociaux ou environnementaux. De plus, je m'intéresse à leurs "Revendic-Actions", un terme que j'utilise pour décrire l'ensemble des stratégies tactiques et actions employées par les entrepreneurs activistes pour revendiquer et promouvoir un changement social ou environnemental. Ainsi, l'étude vise à comprendre comment ces entrepreneurs utilisent diverses stratégies pour influencer les normes et les pratiques, contribuant à des changements significatifs dans le cadre de l'économie circulaire. En analysant leurs actions, l'objectif est d'éclaircir la manière dont ils façonnent un avenir plus équitable et durable.</p>