

Université Abderrahmane Mira – Bejaïa

Faculté Des Sciences économiques, commerciales et de gestion

Département de sciences de gestion



Mémoire de Fin de Cycle

*En vue de l'obtention du diplôme de
Master en Sciences de Gestion
Option Entrepreneuriat*

Thème

La transmission des entreprises familiales

Réalisé par :

M^{elle}. MOUSSAOUI Fazia

M^{elle}. KICILI Yasmina

Encadré par :

M^{me}. HADDOU Naïma

Devant le jury composé de :

Promotion

2019/2020

Remerciements

Nous tenons tout d'abord à remercier le bon Dieu le tout puissant de nous avoir accordé la force et le courage afin d'accomplir ce modeste travail.

Nous exprimons notre gratitude à notre promotrice Madame HADDOU Naima. Pour son aide très précieuse, ses conseils et sa disponibilité qui ont contribué à faire de ce mémoire ce qu'il est aujourd'hui

Nous remercions aussi les membres de jury qui ont accepté d'évaluer et d'examiner ce travail.

Nous nous saurions manquer d'exprimer nos remerciements à tous les membres de nos familles pour leur soutien sans faille, leur compréhension et leur encouragement. Nous remercier également tous nos amis et toutes les personnes qui nous avons apporté leur aide, leur soutien et leur connaissance pour la réalisation de ce travail.

Merci

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail

A mes très chers parents, mon père karim et ma mère lila,

Qui m'ont soutenu tout au long de mes études.

A mes très chères sœurs : katia, Linda, Fahima Et Zahia.

*A mes frères : Boubeker, Nassim et Yahia sans oublier mon chère frère
Mouhamed Islam qui m'a toujours soutenue.*

A mes amis : Lamia, Nadia, Et Tous les autres amis.

A mon binôme : Fazia.

A tous ceux qui m'ont aidé durant ma vie universitaire.

Yasmina

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail

A mes très chers parents, Qui m'ont soutenu tout au long de mes études.

A mon cher mari : Lyes.

A mes très chères sœurs : Nadjet, Fadila Et Safia avec leurs chères enfants : Raya Et Alaoua.

A mes frères : Massi Et Mouhou.

A mon cousin : Boubekour

A tous mes amis

A mon binôme : Yasmina.

A tous ceux qui m'ont aidé durant ma vie universitaire.

Fazia

Liste des abréviations

Listes des abréviations

BTPH : Société de Bâtiments, Travaux Public et Hydraulique

BTP : Société de Bâtiment public

CAP : Croissance Autonomie Pérennité.

CNAS : Centre National d'Assurance Social.

CASNOS : Caisse National de sécurité sociale des non-salariés.

IFERA: International Family Enterprise Research Academy.

ONS : Office National des Statistiques.

PIB : Produit Intérieur Brut.

PIC : Pérennité Indépendance Croissance.

PME : Petite et Moyenne Entreprise.

PMEF : Petite Entreprise Moyenne Familiale.

PMI : Petite et Moyenne Industrie.

PNB : Produit National Brut.

SA : Société Anonyme.

SARL : Société à Responsabilité Limité.

TPE : Très petite entreprise.

Sommaire

Introduction Générale	1
Chapitre I :Théories de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneur	
Introduction au chapitre	5
Section 1 : Diversité des approches théoriques de l'entrepreneuriat.....	6
Section2 : L'entrepreneur principale acteur de l'entrepreneuriat	11
Section 3 : Définition et caractéristiques des PME	17
Conclusion au chapitre	22
Chapitre II : Les entreprises familiales et transmissions	
Introduction au chapitre	23
Section 1 : Généralité sur les entreprises familiales	23
Section 2 : L'interaction famille / entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial.....	32
Section 3 : La transmission de l'entreprise familiale.....	38
Conclusion au chapitre	47
Chapitre III : Etat des lieux des PME au niveau mondial et national	
Introduction au chapitre	48
Section1 : les entreprises familiales au niveau mondial	49
Section2 : La PME en Algérie et dans la wilaya de Bejaia.....	52
Conclusion au chapitre :.....	60
Conclusion générale :.....	61

Introduction

générale

Introduction Générale

Quel entrepreneur ne rêve pas de transmettre sa société à ses enfants et ainsi d'assurer la pérennité de celle-ci après son départ ? En effet, la transmission de l'entreprise familiale constitue la dernière étape du processus entrepreneurial [YOUALEU et FILION, 1996]¹, l'ultime défi à relever par le dirigeant voulant assurer la pérennité et la continuité de son entreprise. Il pourra notamment la transmettre à ses enfants (vente ou donation), la revendre à ses salariés ou encore à un repreneur externe.

Selon DAVIS et KLEIN [2004, p. 98]², la succession représente le test ultime pour toute entreprise familiale, « l'échec du processus peut anéantir les efforts de toute une vie d'entrepreneur ». L'entrepreneuriat prend de plus en plus d'importance dans le monde et ses attentes sont multiples. En tant que phénomène économique et social, l'entrepreneuriat est censé redynamiser les entreprises, les institutions et les individus, contribuer au renouvellement des entreprises, participer à la création d'emplois, etc. En tant que discipline académique les attentes convergent vers l'enseignement et la recherche. L'entrepreneuriat est l'action de s'engager dans un projet qui implique le risque et l'entrepreneur, que ce soit dans les théories classiques ou modernes, est décrit comme un preneur de risque, un coordinateur de ressources rares et un innovateur. La relation entre la notion d'innovation et celle de l'entrepreneuriat est un élément fondamental pour la compréhension du processus entrepreneurial. Le projet prend forme parce qu'il s'inscrit en réponse à des besoins. Il est mis en œuvre par une personne implique, en mesure de réunir les moyens pour faire réussir le projet. L'activité entrepreneuriale est reconnue comme une facture essentielle pour le développement économique algérien.

Selon Litz (1995)³, les thèmes de l'entrepreneuriat et de l'entreprise familiale témoignent d'une évolution assez similaire au point que la question de l'entreprise familiale est souvent agrégée à celle de l'entrepreneuriat. L'étude de l'entreprise familiale dans le vaste champ de l'entrepreneuriat trouve toutefois une raison dans l'habituelle association simultanée de l'entrepreneuriat et de l'entreprise familiale à la petite taille. L'entrepreneuriat et l'entreprise familiale sont souvent opposés en bloc à la grande entreprise managériale. La littérature tend à assimiler l'entrepreneur au propriétaire gérant qui initie sa propre entreprise, par opposition au manager qui reçoit plutôt un mandat du propriétaire. C'est ainsi que la distinction est opérée

¹ YOUALEU K.C. et FILION L.J. (1996), « Neuf étapes du processus entrepreneurial », Colloque, CCPME, Montréal, HEC, 31 octobre et 1, 2 novembre 1996, pp. 307-321.

² DAVIS J.-A. et KLEIN S. (2004), « Succession », in KENYON-ROUVINIEZ D. et WARD J.L. (2004), « Les Entreprises familiales », Que sais-je ? PUF, 127 pages.

³ Bruno Amman : « l'entreprise familiale à la lumière de l'entrepreneuriat ». p1.

entre la firme entrepreneuriale et la firme managériale.

La transmission des entreprises familiales, qui sont en grande majorité des PME, est une opération complexe qui concerne de nombreux domaines tels que l'économie, le management stratégique, la finance, la gestion, le droit, la fiscalité, la gestion des ressources humaines, etc. En effet, il s'agit d'une question principalement juridique et fiscale, qui porte, entre autres, sur les droits de succession et de donation. Mais, elle entraîne également des problèmes financiers, commerciaux, sociaux et surtout humains. Trop souvent, les chefs d'entreprises se soucient avant tout des implications financières de leur succession au détriment d'autres aspects, tel le choix du successeur, le mode de succession, les objectifs et intérêts de la famille, etc. Bref, la transmission ne se limite pas à la rédaction d'actes de propriété ou à des changements dans le registre des actionnaires. Selon BERGER et LATAXGUE [1986]⁴, « le désir de transmettre son entreprise dans les meilleures conditions n'est pas uniquement un problème d'ordre économique mais aussi d'ordre personnel et familial car il s'agit d'Assurer la pérennité de l'entreprise créée par le dirigeant et dans laquelle il a investi une bonne partie de son existence, parfois au détriment de sa famille ». Les circonstances de la succession sont donc de grande importance, non seulement pour les membres de la famille directement impliqués dans l'entreprise, mais également pour la survie et le succès à long terme des entreprises familiales.

L'Algérie, comme d'autres pays, a connu une mutation économique rapide due au passage de l'économie administrée à l'économie de marché à partir de la fin des années 80, entraînant une transformation radicale de son environnement économique. Ce passage qui s'est réalisé graduellement a nécessité de la part du gouvernement l'adoption d'un large programme de réglementation et de privatisation. Cela a ouvert de larges perspectives pour l'investissement local et étranger. Cependant, malgré les incitations de l'état, les projets d'investissement sont loin d'atteindre les objectifs de création des richesses, en dehors des hydrocarbures, et de postes d'emploi.

Si le thème de l'entrepreneuriat familial a retenu l'attention des chercheurs dans les pays développés, il est moins dans les pays en voie de développement et particulièrement en Afrique. Il existe de nombreuses études sur les PME en Algérie, mais sans aucune distinction entre entreprise familiale et non familiale. L'intérêt de cette recherche provient de sa capacité à combler un vide théorique, car les études qui ont été réalisées sur l'entreprise familiale en

⁴ BERGER P. et LATAXGUE J.A., (1986), « La transmission des entreprises », Nouvelles éditions fiduciaires, Paris, 240 pages.

Algérie sont rares. Malgré cette rareté des études relatives à ce type d'organisation et le manque de fiabilité des statistiques et d'accessibilité à l'information, les officiels et experts s'accordent à affirmer que l'entreprise familiale est dominante dans l'activité économique privée algérienne. Chercheur, gestionnaire d'entreprise ou responsable politique ont pris conscience du rôle joué aujourd'hui par les entreprises familiales dans le développement économique. Deux raisons militent principalement en faveur de la recherche sur L'entrepreneuriat familial en Algérie. Premièrement, la très grande majorité des entreprises algériennes sont des entreprises familiales et l'importance du nombre de PME familiales justifie à elle seule l'intérêt de ce sujet. Deuxièmement, le manque flagrant des recherches consacrées à l'entrepreneuriat familiale L'objectif de cette étude, est d'essayer de rassembler les éléments d'analyses qui nous permettrons de comprendre le phénomène de l'entreprise familiale, ces caractéristiques ainsi que la transmission de ce type d'entreprises.

Notre travail vise à donner une meilleure connaissance dans le domaine de l'entrepreneuriat familial. Pour mieux le cerner, on va essayer de répondre à la question principale qui est :

Quel est le processus de transmissions des entreprises familiales à Bejaïa. ? Pour répondre à cette question, notre étude tentera de répondre aux questions secondaires suivantes :

Quelles sont les caractéristiques des entreprises familiales et de l'entrepreneur. ?

Quelles sont les conditions de réussite d'une transmission familiales des PME familiales à Bejaia. ?

Nous avons les hypothèses suivantes :

H1 : l'entrepreneur est considéré comme l'acteur principal de l'entrepreneuriat, il joue un rôle très important dans le processus entrepreneuriat.

H2 : l'objectif principal des PME familiales est de garder l'entreprise entre les mains de la même famille dans un objectif de pérennité.

Afin d'affirmer ou d'infirmer nos hypothèses, nous avons opté pour une démarche méthodologique qui consiste en une recherche bibliographique et documentaire, une collecte de données auprès des organismes administratifs de la wilaya de Bejaia. Malheureusement en n'arrive pas de faire une enquête sur le terrain et de posé un questionnaire pour termine notre recherche d'étude en raison de l'émergence de la pandémie Covid-19, qui nous a empêchés de sortir faire nos recherches sur le terrain et compléter le côté pratique, nous sommes contents de la partie théorique.

Donc Le plan de cette recherche est composé de trois chapitres que nous développerons comme suit :

Le premier chapitre sera consacré au cadre théorique lié aux conceptions de l'entrepreneuriat. Ce chapitre sera divisé en trois sections la première fera l'objet de la présentation des diversités des approches théoriques de l'entrepreneuriat dans lequel nous allons essayer d'expliquer les phénomènes de l'entrepreneuriat, la deuxième section sert à développer le concept de l'entrepreneur et la troisième sera consacrée à la définition et aux caractéristiques des PME.

Dans le deuxième chapitre, nous allons présenter les entreprises familiales, ce chapitre sera consacré à présenter premièrement, les objectifs et les caractéristiques de l'entreprise familiale. Deuxièmement, nous allons présenter une projection sur la relation qui existe entre l'entreprise familiale et les membres de la famille ainsi que le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial. Et en dernier généralité sur la transmission des entreprises familiales.

Le troisième chapitre présentera l'état des lieux des PME privés au niveau mondiale et nationale il est réparti en deux sections : l'objet de la première section sera consacré aux entreprises familiales au niveau mondiale et la seconde présentera les PME privé en Algérie et dans la wilaya de BEJAIA.

Chapitre I

Théories de

l'entrepreneuriat et de

l'entrepreneur

Chapitre I : Théories de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneur

Introduction au chapitre

Les phénomènes liés à l'entrepreneuriat, et plus généralement à la transmission des entreprises familiales ne datent pas d'aujourd'hui. C'est à partir des années 1960, qu'ils ont été marqués par une réhabilitation spectaculaire du rôle de l'entrepreneur et de la petite Entreprise.

Si le thème de l'entreprise familiale a fait l'objet d'une étude approfondie, la dimension familiale et ses précurseurs sur l'émergence de l'entreprise nouvelle, n'ont pas été aussi traités comme un thème de recherche à part entière dans la littérature.

Dans ce présent chapitre, nous présenterons, dans un premier temps, l'évolution du concept d'entrepreneuriat à travers un survol rapide de la littérature. Nous évoquerons également les caractéristiques de l'entrepreneur et sa typologie à travers les théories économiques. Le dernier point traitera le concept de la PME.

Section 1 : Diversité des approches théoriques de l'entrepreneuriat

Avant de faire une revue littéraire sur des différentes approches sur l'entrepreneuriat, il est nécessaire d'identifier d'abord les trois problématiques génériques qui s'expriment dans le domaine et de repérer les facteurs considérés comme constitutifs de la notion.

Alain FAYOLLE (DUNOD 2005)⁵ identifie trois problématiques qui s'expriment dans le champ de l'entrepreneuriat : l'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche, l'entrepreneuriat en tant que domaine d'enseignement, enfin l'entrepreneuriat en tant que phénomène économique et social.

1-Diversités des approches théoriques et le processus entrepreneur

L'entrepreneuriat prend de plus en plus une place importante dans notre vie. Pour VERSTRETE (2000) « l'entrepreneuriat est un phénomène trop complexe pour être réduit à une simple définition, son intelligibilité nécessitant une modélisation. Cette complexité exclut la possibilité d'une délimitation stricte et univoque de ses frontières sémantique »⁶. Cette complexité de ce phénomène émergent a fait couler beaucoup d'encre de plusieurs auteurs des domaines différents, économistes, sociologues, historiens, psychologues...etc. Ces auteurs n'ont pas pu se mettre d'accord sur une définition exacte de concept de l'entrepreneuriat, de ce fait plusieurs approches ont été prise en considération.

Stevenson et jarillo (1990)⁷ signalent et distinguent trois questions fondamentales qui peuvent résumer une partie importante de l'activité entrepreneuriale qui sont : « Whathappenswhen entrepreneurs act? » Cette question s'intéresse aux apports de l'activité entrepreneuriale sur l'environnement économique et social. « Why do entrepreneurs act ? » Cette question a donné naissance à plusieurs recherches réalisées par des sociologues et des spécialistes en science comportementale qui ont fait des observations sur l'entrepreneur et ses caractéristiques « How do entrepreneurs act ? » cette question a poussé les chercheurs en gestion et stratégie à s'intéresser sur ce que fait l'entrepreneur et non pas ce qu'il est.

De ce fait, Fayolle a distingué trois approches fondamentales :

1.1. Approches fonctionnelles des économistes

Les économistes s'intéressent aux effets de l'entrepreneuriat et au rôle de l'entrepreneur dans le développement du système économique. Cette approche donne une base historique au phénomène entrepreneurial. Richard Cantillon est considéré comme le premier

⁵FAYOLLE Alain « Introduction à l'entrepreneuriat » Ed, Dunod, Paris,200 ; p11

⁶VERSTRETE T. « Histoire d'entreprendre, les réalités d'entrepreneuriat » Edition EMS, 2000, P11

⁷ STEVENSON H et J-C. JARILLO. « A Paradigm of entrepreneurship : entrepreneurial management ». Cité Par A .FAYOLLE . « Introduction à l'entrepreneuriat ». DUNOD. Paris, 2005, P9.

qui a présenté la fonction de l'entrepreneur et son importance dans le développement économique. « R. CANTILLON décrit le rôle de l'incertitude et du risque, l'entrepreneur prend des risques dans la mesure où il s'engage vis-à-vis d'un tiers de façon ferme, alors qu'il n'a pas de garantie certaine de ce qu'il peut attendre »⁸

SCHUMPETER, lui aussi a donné l'importance pour les activités de l'entrepreneur il a dit que l'entrepreneur est avant tout un innovateur est un agent de changement. « L'essence de l'entrepreneuriat se situe dans la perception et l'exploitation de nouvelles opportunités dans de l'entreprise..., cela a toujours à faire avec l'apport d'un usage différent de ressources nationales qui sont soustraites de leur utilisation naturelle et sujette à de nouvelles combinaisons »⁹ pour lui c'est l'innovation qui fait la différence entre l'entrepreneur et le manager.

Pour JEAN-BAPTISTE SAY qui est considéré comme le deuxième économiste qui s'intéresse beaucoup aux activités de l'entrepreneur « l'entrepreneur est avant tout un preneur de risques qui investit son propre argent et coordonne les ressources qu'il se procure pour produire des biens, il crée et développe des activités économiques pour son propre compte »¹⁰.

Les auteurs de cette approche nous ont permis de cerner le phénomène de l'entrepreneuriat en quelques mots clés ; innovation, prise de risque, opportunité, développement économique.

De point de vue des économistes il y a deux figures et quatre rôles d'entrepreneur : Les figures sont : l'entrepreneur organisateur d'activités économiques et entrepreneur innovateur.

Les rôles sont : entrepreneur teneur du risque, entrepreneur innovateur, entrepreneur profitant d'opportunités et enfin entrepreneur coordinateur de ressources limitées.

1-2. Approches centrées sur les individus

Ces Approches privilégient les valeurs internes de l'individu le conduisant à adopter un certain comportement entrepreneurial. Autrement dit, elles visent à connaître les caractéristiques psychologiques des entrepreneurs, leurs traits de personnalité, leurs motivations, leurs comportements, leurs origines et trajectoires sociales cherchant ainsi un profil type d'entrepreneur en l'identifiant par une caractéristique principale ou un ensemble de caractéristiques. McClelland (1961) a proposé une théorie du besoin de réalisation. Pour lui, les entrepreneurs sont des individus qui ont un besoin élevé d'accomplissement, « une forte confiance en eux, une capacité à résoudre, seuls, des problèmes et qui s'orientent vers des situations caractérisées par des risques modérés et un retour rapide du résultat de leurs

⁸ A. FAYOLLE « Introduction à L'entrepreneuriat ». DUNOD, Paris, 2005, P10.

⁹ Idem

¹⁰ Idem

actions »¹¹. L'école psychanalytique (Kets de Vries, 1977) a montré que le comportement entrepreneurial résulte d'expériences vécues dans la tendre enfance et caractérisées par un environnement familial hostile et de nombreux problèmes affectifs. Ces situations ont conduit les individus à développer des formes de personnalités déviantes et peu insérables dans des environnements sociaux structurés, au sens où ils ont des difficultés à accepter une autorité et à travailler en équipe avec d'autres personnes.

Par la suite, différentes typologies d'entrepreneurs sont proposées dans la littérature entrepreneuriale, mais leur prolifération rend difficile la distinction d'un profil idéal ou scientifique d'entrepreneur, car tout individu est le produit de son milieu d'appartenance. Les entrepreneurs sont influencés par leur environnement proche. D'une autre manière, ils reflètent les caractéristiques du temps et du lieu où ils évoluent (ou ont évolué). Les recherches portant sur les facteurs qui agissent dans l'apparition d'une intention entrepreneuriale, sur les carrières entrepreneuriales, sur les influences de la famille ou des rôles-modèles traduisent l'importance de l'environnement et tendent à démontrer son rôle sur le comportement entrepreneurial (Shaver, Scott, 1991 ; Fillion, 1997). Les approches citées ci-dessus ont été critiquées. Stevenson et Jarillo (1990) estiment qu'il est difficile de modéliser et d'expliquer un comportement complexe (l'entrepreneuriat) en s'appuyant sur quelques traits psychologiques ou sociologiques. Ce constat est partagé et a conduit les chercheurs à s'intéresser à l'étude des processus entrepreneuriaux.

1.3. L'approche processuelle

Cette approche contrairement aux deux précédentes elle s'intéresse à ce que font les entrepreneurs et non pas à ce qu'ils sont. Selon GARTNER (1985) six comportements peuvent décrire

- ✓ L'entrepreneur localise une opportunité d'affaires
- ✓ L'entrepreneur accumule des ressources
- ✓ L'entrepreneur fait marchander des biens et services
- ✓ L'entrepreneur produit des produits
- ✓ L'entrepreneur construit une organisation
- ✓ L'entrepreneur répond aux exigences du gouvernement et de la société

A partir de cette idée BYGRAVE et HOFER, propose la définition du processus entrepreneuriale : « le processus entrepreneurial englobe toutes les fonctions, activités et actions associées avec la perception d'une opportunité et d'une organisation »¹².

¹¹ A. FAYOLLE « Introduction A l'entrepreneuriat ». DUNOD, Paris, 2005, P12.

¹² Ibid

Dans la théorie de contingence il y a eu la définition de l'entrepreneur par la diversité et complexité des organisations et des formes de l'entrepreneuriat ce qui renvoie à des situations tellement hétérogènes ce qui ne nous permet pas de s'arrêter sur une définition, mais en peut l'expliquer à travers ces trois conceptions :

a) La conception d'émergence organisationnelle : l'émergence organisationnelle, qu'on peut qualifier de naissance de nouvelles organisations permettant aux individus de créer de nouvelles entités, est un concept souligné par Gartner qui définit l'entrepreneuriat comme étant un phénomène consistant à créer et organiser de nouvelles activités.

b) La conception d'opportunités entrepreneuriale : dans cette conception, l'entrepreneuriat est lié aux opportunités qui se retrouvent dans la nature. L'entrepreneur dans ce cas, découvre les opportunités, se les approprie et les transforme et réalité économique. Comme à la première conception, cette approche présente son intérêt sur l'émergence, mais cette fois-ci sur l'émergence d'une nouvelle organisation. L'activité qui n'est pas nécessairement liée entrepreneuriales, elle peut être considérée nouvelle si elle présente une nouvelle combinaison d'idées existantes ou encore si elle crée une nouvelle idée qu'elle combine avec les préexistantes ce qui n'été pas le point de vu de Alain FAYOLLE qu'il n'est pas d'accord sur le fait que l'opportunité entrepreneuriale est le point de départ. Mais plutôt à sa construction au cours du processus de création de l'activité.

c) La conception de BRUYAT (1993) : pour BRUYAT « l'objet scientifique étudié dans le champ de l'entrepreneuriat est la dialogique individu/création de valeur »¹³. Cette dialogique peut être défini comme suit : « l'individu est une condition nécessaire pour la création de valeur, il en détermine les modalités de production, l'ampleur.il en est acteur principal. Le support de la création de valeur, une entreprise par exemple, est la (chose) de l'individu, nous avons : INDIVIDU CREATION DE VA VALEUR

La création de valeur, par l'intermédiaire de son support, investit l'individu qui se définit, pour une large part, par rapport à lui. Elle occupe une place prépondérante dans sa vie (son activité, ses buts, ses moyens, son statut social), elle est susceptible de modifier ses caractéristiques (savoir-faire, valeurs, attitudes...), nous avons : « CREATION DE VALEURINDIVIDU »¹⁴

Pour BRUYAT, le système entrepreneurial s'inscrit dans une dynamique de

¹³ C.BRUYAT « Création d'entreprise : contribution épistémologique et modalisation ».thèse pour le doctorat en science de gestion, université Piere Mendes France(GrenobleII), France, 1993, P.57.

¹⁴ C.BRUYAT.Op cit, P59.

changement, ou l'individu est observé à la fois comme étant l'acteur de la création de la valeur et l'objet de la création de valeur. Ce système ; entrepreneur/ création de valeur et création de valeur/entrepreneur est en interaction avec son environnement « un système ouvert »¹⁵, il subit ses menaces, mais forte heureusement qu'il saisit les opportunités. Pour lui, l'individu et l'objet qui forment le couple individu/projet ne s'observent pas séparément. Il est ainsi considéré comme l'objet central de toute observation scientifique. Pour synthétiser, nous avons tenté de mettre l'accent sur les différentes recherches faire sur le phénomène entrepreneurial par les différents chercheurs de multi disciplines (sociologue, économistes, gestionnaires) qui se sont intéressées à ce phénomène. Pour cela en peut présenter un tableau qui fait un récapitulatif sur les disciplines et leurs visions.

Tableau N°1 : Synthèse des recherches en entrepreneuriat

Approches	Fonctionnelles (What)	Sur les individus (Who /Why)	Processuelles (How)
Echelle du temps	200 dernières années (à partir des années 1800)	Depuis le début des années 1950	Depuis le début des années 1990
Domain	Economie	Psychologie et Sociologie	Science de la gestion et théorie des organisations
Objet de l'étude	Fonction des Entrepreneurs	Caractéristique personnelles traits et motivations des entrepreneurs	Processus de création De nouvelles activités et des nouvelles organisations

¹⁵ Idem

<p>Hypothèses de base</p>	<p>L'entrepreneur joue /ne joue pas un rôle important dans la croissance économique</p>	<p>Les entrepreneurs sont déférents Des non-entrepreneurs</p>	<p>Les processus Entrepreneuriaux Sont différents Les uns des autres</p>
---------------------------	---	---	--

Source1 : Alain Fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, DUNOD, 2005, P17

Enfin, on peut dire que le phénomène entrepreneurial est multi –facettes et que chaque école apporte un éclairage à la fois unique et particulier sur une ou l'autre de ces facettes.

Section2 : L'entrepreneur principale acteur de l'entrepreneuriat

L'entrepreneur représente l'essence ou le cœur même de l'entrepreneuriat. Il innove en fonction des opportunités qui se présentent, mais aussi organise les ressources pour produire et commercialiser, tout en cherchant son intérêt. Gartner, (1988) et Ray (1993) ont constaté l'absence de consensus sur le sujet et un manque de définition du concept d'entrepreneur.

2-1-L'entrepreneur et l'esprit d'entreprendre

2-1-1-Le concept de l'entrepreneur

Le mot "entrepreneur" est né en France, à la fin du XVIème siècle. L'entrepreneur « écrivait l'économiste Jean-Baptiste Say au début du siècle dernier, déplace les ressources économiques d'un niveau de productivité et de rendement donné vers un niveau supérieur »¹⁶. L'activité de l'entrepreneur est assimilée à une action risquée, quelle que soit l'époque considérée (Verin, 1982). C'est le mot entrepreneur qui constitue la racine du terme qui définit la discipline de l'entrepreneuriat. Le verbe entreprendre désigne lui-même le fait de mettre en exécution un projet nécessitant de grands efforts, la réunion de moyens et une coordination. L'intérêt porté à ce domaine est lié au renouveau d'attention pour la petite entreprise dont l'entrepreneur est le personnage emblématique. Au sens économique l'entrepreneur est une personne qui engage des capitaux et utilise une main d'œuvre salariée en vue d'une production déterminée. L'entrepreneur est un homme aux multiples facettes qui ont évolué à travers l'histoire. L'idéologie de l'entrepreneur repose alors sur le fait que le développement économique est le produit de l'initiative individuelle.

¹⁶ DRUCKER Peter « les entrepreneurs ». Traduit de l'américain par patrice Hoffman.e.l'expansion ACHATTE, JCLattés.1985.P45.

R. Cantillon qui est le premier économiste qui a définie l'entrepreneur en 1755 l'entrepreneur c'est celui qui assume le risque de l'incertitude peu importe le secteur économique, commercial, industrie, agriculture « Pour lui, l'entrepreneur n'exerce pas ses talents dans un secteur économique spécifique, tel que l'industrie, le commerce, ou l'agriculture, il représente celui qui assume le risque de l'incertitude, peu importe le secteur. Il s'engage de façon ferme vis-à-vis d'un tiers en faisant l'acquisition des moyens nécessaires à un prix certain sans garantie de ce qu'il peut attendre »¹⁷c'est-à-dire l'entrepreneur pour R.Cantillon l'entrepreneur est un agent économique prêt à assumer les risques dans un monde incertain.

Un peu plus tard, J-B-Say s'est intéressé aux activités de l'entrepreneur pour lui « L'entrepreneur est celui qui entreprend de créer pour son compte, à son profit et à ses risques, un produit quelconque »¹⁸. L'entrepreneur selon J-B-Say est « en effet le personnage central puisque c'est lui qui combine les facteurs de production »¹⁹, il a élargi la définition de l'entrepreneur en y associant le concept de combinaison des facteurs de production. Il a développé une conception plus industrielle, liée au processus de production et au risque qui en y issu.

Par la suite, l'entrepreneur devient la figure centrale du développement économique avec la publication de la théorie de l'évolution économique de Joseph SCHUMPETER. Ce dernier est qualifié de père du champ entrepreneurial. L'entrepreneur Schumpetérien est, avant tout, un innovateur et un agent de changement. Pour lui « l'entrepreneur est une personne physique qui veut et qui est capable de transformer une idée ou une invention en une innovation réussie »²⁰.

Tableau N°2 : définition de l'entrepreneur en fonction des écoles de pensées économiques :

Appellation des écoles	Définition de L'entrepreneur	Auteur de Référence
L'école économique	Un entrepreneur est spécialisé dans la prise intuitive de décisions réfléchies relatives à la coordination des ressources	Casson (1991)

¹⁷ M.VICTORIA«L'entrepreneur au cœur de la notion d'entrepreneuriat »master,bejaia,P10.

¹⁸ E.M. HERNANDEZ :« l'entrepreneuriat : approche théorique »,2001.

¹⁹ Idem

²⁰ A. FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat ». DUNOD, Paris, 2005, P14.

L'école comportementale	L'entrepreneur se définit par l'ensemble des activités qu'il met en place pour créer une organisation	Gartner (1988)
L'école psychologique avec les courants et personnalistes et cognitifs	L'entrepreneur se définit par la création d'un nombre d'attribut psychologie que l'on décrit autant par la personnalité que par le processus cognitifs activité pour la circonstance	Chaver et Scott (1991)
L'école des processus	L'entrepreneur est celui qui Développe des opportunités Et créer une organisation pour les exploiter	Baygrave et Hofer (1991)

Source 2 : FONROUGE Cécile, « l'entrepreneur /manager deux acteurs d'une même pièce », p 7.

2-2 caractéristique et typologie des entrepreneurs

2-2-1- Les caractéristiques

Les entrepreneurs jouent un rôle important dans la création et la direction de leurs entreprises. Pour être entrepreneur, il y a plusieurs caractéristiques que la personne doit avoir. Parmi ces critères on peut citer :

L'indépendance : la personne entrepreneur se caractérise généralement par un certain sens d'autonomie.

Une forte confiance en eux : ils ont la maîtrise de soi et ils ont toujours le projet en tête.

La persévérance : capacité de faire face aux difficultés et surmonter les obstacles.

L'amour du risque : toujours à confiance en soi et en son projet. À partir des traits de personnalité l'entrepreneur doit être :

Un opportuniste : l'entrepreneur doit exploiter les opportunités d'innovation se présente devant lui pour conquérir une place sur le marché en faisant face à la concurrence.

Un organisateur : c'est celui qui sait identifier les facteurs de production rassemblée tous les ressources et les moyens pour développer et commercialiser le produit innovation.

Un preneur de risque : l'entrepreneur est un joueur, il ne cherche pas la garantie il croit en soi et il se lance dans le défi.

La motivation : l'entrepreneur doit avoir une motivation la faite qu'il a un défi a réaliser.il se fixe des objectifs il se lance, il se n'arrêtera jamais.

2-2-2 Les typologies d'entrepreneurs

Il y a plusieurs types d'entrepreneurs :

Norman Smith (1967) identifie deux types d'entrepreneurs selon les conditions de création d'entreprises. L'entrepreneur artisan et l'entrepreneur opportuniste.

a) L'entrepreneur-artisan : est défini par apport aux conditions limitées, une formation et expérience faible et essentiellement technique, méfiant des emprunts, a une attitude paternaliste avec son personnel, mais avant tous il est désireux de travailler à son propre compte.

b) L'entrepreneur opportuniste : ses caractéristiques sont un peu déférentes de celle de l'artisan il a un niveau d'instruction, bonne intégration sociale et environnementale, variation d'expérience de travail cherche toujours a développé l'affaire qu'il a créée.

Knight (1983) identifie trois types d'entrepreneurs :

a) L'artisan-inventeur : motivé par l'innovation est un technicien voulant développer un nouveau produit ou un nouveau procédé.

b) Le promoteur : compétent essentiellement dans le domaine commercial, marketing....

c) Le gérant général : est un coordinateur dont le talent consiste à réunir les éléments et les connaissances extérieurs pour réaliser sa création. (2et3) sont des entrepreneurs organisateurs.

Collins et Moore (1964) définissent l'entrepreneur innovateur. Jacline Laufer (1974-1975) présente trois types d'entrepreneurs :

a) Les managers : sont principalement des gestionnaires ou le désire de l'autonomie de décision et non pas l'autonomie financière.

b) Les innovateurs : généralement c'est des gens qui dans les laboratoires on le désire d'innover ont un esprit concurrentiel ils se n'intéressent pas à la pérennité des entreprises (il peut créer une entreprise après il la vendre pour qu'il s'occupe par une autre innovation (aime toujours les nouveaux).

c) L'entrepreneur-proprétaire : son favorable à la croissance, mais désire toujours conserver leur autonomie financière (ils cherchent la croissance maitrisée).

Typologie de Michel Marchensnay définit deux types d'entrepreneurs basés sur la pérennité de l'unité créer, l'indépendance et enfin la puissance

a) L'entrepreneur PIC (pérennité-indépendance-croissance) : avant tous cherchent la pérennité de son affaire pour la transmettre à ses enfants (affaire familiale) désire être

indépendant (autofinancement), la croissance ne constitue pas un objectif prioritaire.

b) L'entrepreneur CAP (croissance autonomie pérennité) : vise premièrement la croissance le développement de son affaire. Cherche aussi l'autonomie sur tous de coté de prise de décision, mais ne fait pas de la pérennisation de son affaire un objectif primordial. Enfin, on peut dire que l'entrepreneur peut s'identifier selon plusieurs situations (conditions de création, selon le profit du dirigeant, selon les conditions d'innovation et selon la logique d'action. Le tableau n° 3 résume la typologie d'entrepreneurs

Tableau n°3 : Typologie d'entrepreneurs

Auteurs	Situation	Types D'entrepreneur	Caractéristique
Norman Smith (1967)	Condition De création	Artisan	Faible niveau d'instruction expérience et savoir-faire limités, paternalistes, méfiant des emprunts, désire le travail son propre compte, aime l'indépendance et cherche seulement à survivre
		Opportuniste	Niveau d'instruction assez développer, bonne intégration sociale et Environnementale, variation d'expérience, bonne connaissance du marché et cherchent toujours à développer son affaire
Jacline lanfer (1974-1975)	Selon le Profil du dirigeant	Manager	Niveau d'instruction élevé (gestionnaire diplômés, désir l'autonomie de décision et non pas l'autonomie financière s'intéresse aux problèmes de gestion des ressources et moyens de production.
		Prioritaire	Aime l'autonomie financière, opte pour la Croissance métrisée et cherche toujours.
			L'autonomie de décision, s'intéresse aux conditions de

		Technicien	fabrication des biens et le niveau de savoir-faire élevé (maîtrise son domaine).
		Innovatrice	Possède une vaille technologie et concurrentielle très forte, généralement Travail dans les laboratoires, s'intéressent Pas à la recherche n'est a la pérennité, limite de façon productive les innovations sur le marché, se concentré sur l'amélioration et dur la baisse de cout de production
Michel marchensenay	Selon la logique D'action	Pic	Met la pérennité de son affaire en première lieu, désire l'indépendance financière (l'autofinancement) ne s'intéresse pas à la corégence rapide refuse l'association et les emprunts
		Cap	Valorisent les rentabilités rapides, cherche l'autonomie de décision, ne s'intéresse pas à l'indépendance de la capitale non pas à la pérennité de son affaire

Source 3 : établi a partir d'Emil- Michel Hernandez«les processus l'entrepreneurial vers un Modèle stratégique d'entrepreneurial » l'harmattan, paris, 1999.p77-80.

2-3- L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat

2-3-1-Les déférentes situations de l'entrepreneuriat

La création d'entreprise peut prendre plusieurs formes entrepreneuriales ces déférentes situations varient selon les personnes et la façon de création, mais aussi le type d'entreprises a Créé dans ce contexte les formes les plus connues sont

a) La création ex nihilo : s'agit dans ce cas de la création de la création d'entreprise par quelqu'un qui n'a jamais créé d'entreprise cette forme présente la plus pure forme d'entrepreneuriat.

b) La création d'une filiale : dans ce cas l'entrepreneur opte pour qu'il travaille pour un compte d'une entreprise qui lui confie un projet. Dans ce cas les risques personnels sont très limités.

c) La création en franchise : consiste à créer une nouvelle activité soit commerciale, industrielle aux autres sous l'appui du franchiseur et l'opération dite essaimage qui est une l'opération consiste à aider un salarié à se lancer dans une activité indépendante.

d) La création dans le cadre de PMisation juridique : cette forme correspond à un transfert d'une activité préexistante dans l'entreprise à une structure juridique indépendante.

2-3-2-Les innovations et la multiplication des formes

« Le mot innovation désigne tout changement intentionnel, formel ou non, obtenu par un agent économique, changement reconnu comme tel du seul fait qu'il engendre une augmentation de recettes ou une démentions de couts »²¹

La place de l'innovation dans le contexte entrepreneurial est de plus en plus important avec l'émergence de plusieurs pays concurrents dans les différents domaines sur tous dans la technologie. En effet l'innovation fait l'objet de plusieurs et nombreuses recherches en relation avec toutes les entreprises créées. La diversité des domaines de recherche et de façon création d'entreprises donne une multiforme pour l'innovation.

2-3-3-L'entrepreneuriat et la croissance économique

L'entrepreneuriat joue un rôle important dans la croissance économique, son objectif principal est le renouvellement du tissu économique en créant de nouvelles entreprises, relancé des entreprises, crée de l'emploi et cela, dans un environnement plutôt incertain caractérisé par émergence de nouvelle technologie. Pour Alin.F « l'entrepreneur a un rôle particulier et indispensable dans l'évolution du système économique libéral. Il est très souvent à l'origine des innovations de rupture il crée des entreprises, du l'emploi, et il participe au renouvellement et la restructuration du tissu économique »²²

Schumpeter (1911) considère que la croissance économique est essentiellement le résultat et l'objectif principal de l'entrepreneuriat aussi que l'innovation qui permet l'augmentation de la productivité l'emploie, la qualité et bien sur l'augmentation de revenus.

Section 3 : Définition et caractéristiques des PME

Il est très difficile d'obtenir une définition précise si on tient compte de tout ce qui caractérise la PME. On trouve plusieurs formes de la PME et cette diversité est basé sur plusieurs critères tels que l'objet, ses ressources en capitale et en compétences, son contexte

²¹ A. FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat » DUNOD, Paris, 2005, P50

²² A. FAYOLLE « Entrepreneuriat, apprendre à entreprendre ». Ed. Dunod, Paris, 2004. P7

juridique et économique ainsi son secteur d'activité.

1- La définition de la PME

La PME est très hétérogène, plusieurs définitions se manifestent dans la littérature qui montre qu'il n'y a pas une définition précise de la PME. De même, BUCAILLE et BEAUREGARD (1986, p. 2) affirment que « la PME est diversité ; elle l'est dans son marché, dans ses comportements, dans ses hommes, dans son évolution, dans ses technologies ou dans ses risques. Aucune P.M. E ne ressemble totalement à une autre »²³.

WITTERWULGHE (1998, p. 22) définit quant à lui la PME comme « une entreprise opérant dans le domaine économique et dont l'existence est conditionnée pour le meilleur et pour le pire par la gestion d'un entrepreneur jouissant d'une indépendance décisionnelle »²⁴

La PME peut être donc définie selon deux approches différentes : l'approche qualitative et l'approche quantitative. Les critères qualitatifs peuvent englober la responsabilité personnelle du dirigeant, la propriété personnelle ou familiale du patrimoine social...Alors que les aspects quantitatifs concernent plutôt l'effectif employé par l'entreprise ainsi que le chiffre d'affaires. Suivant la logique, l'identification de la PME se fait par combinaison des deux types de critère, mais la pratique a tendance à se baser, essentiellement, sur les éléments mesurables d'entre eux pour des raisons d'objectivité et surtout de facilitation de la sélection et du classement des entreprises comme petites, moyennes ou grandes.

2. La PME de TORRES « small is beautiful »

Selon TORRES la PME est multifonctionnelle, elle joue plusieurs rôles dans la société, la PME insiste, embauche, la PME produite. Les PME ont toutes les qualités qui permettent d'avoir une grande place dans l'économie libérale puisqu'elle dynamise et crée de l'emploi, elle réactive les grandes entreprises parce qu'elles ont des qualités qu'on ne trouve pas dans les grandes entreprises qui sont ; la souplesse, la flexibilité, la rapidité de prendre une décision.

Cette place importante que la PME occupe dans l'économie actuelle ouvre un champ de recherche pour plusieurs acteurs qui ont proposé plusieurs définitions de la PME. Selon WEBER (1988) « les entreprises diffèrent par la taille, le métier, la nature du capital (personnel, familial, étranger) Mais aussi par le degré d'autonomie (société indépendante, filiale, sous-traitante...) le rapport à l'économie mondiale (secteur protégé, en expansion, ou en déclin, ...) a l'origine sociale de son chef, son capital culturel et relationnel, son identité patronale »²⁵

²³ C.OLIVIER « La transmission des PME Familiales non cotées : approche de transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises ». 2007. P19

²⁴ Idem

²⁵ O3TORRES « La PME » Citer par J. KAJET « Les caractéristiques de l'entreprise familiale et sa transmission cas de la wilaya de bejaia et de lkseur ». Université de A / Mira bejaia juin 2018

La définition adaptée en Algérie est basée sur trois critères, les capitaux, l'effectif, et l'indépendance de l'entreprise. « La PME quel que soit son statut juridique, est défini comme étant une entreprise de production des biens et services. Employant de 1 à 250 personnes, dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas le 2milliards de dinars, ou dont le total annuel n'excède pas les 500 millions de dinars et qui respecte le critère de l'indépendance »²⁶.

3. Les caractéristiques des PME

3.1. Du point de vue organisationnel

Diverses caractéristiques permettent de dresser un profil organisationnel type de la PME, entraînant à penser qu'il existe une spécificité des PME :

- ✓ Petite taille.
- ✓ Centralisation et personnalisation de la gestion autour du propriétaire dirigeant.
- ✓ Faible spécialisation du travail.
- ✓ Stratégie intuitive ou peu formalisée, forte proximité des acteurs
- ✓ Système d'information interne simple et peu formalisé.
- ✓ Système d'information externe simple basé sur les contacts directs.

On peut également rajouter :

- ✓ La proximité entre patron et employés.
- ✓ La faible formalisation.
- ✓ Le recours à l'écrit n'est pas primordial, du fait de l'importance de l'ajustement mutuel.
- ✓ Une structure plate.
- ✓ Quasi absence de niveaux hiérarchiques.
- ✓ Les réseaux de PME se structurent avec d'autres PME. Une répartition des tâches s'opère (recherche, production, commercialisation).

Il en résulte que les PME sont caractérisées par l'unicité de la direction d'une part En effet, celui qui possède le contrôle exerce lui-même la direction d'où la corrélation entre la démarche de l'entreprise et la nature de son chef. D'autre part, les PME sont caractérisées par l'utilisation des méthodes de gestion peu développées.

De ce fait, les PME possèdent une capacité d'adaptation rapide aux événements et aux fluctuations de l'environnement économique, et ce, grâce à la simplicité de leurs structures et la faiblesse de leurs engagements.

²⁶ Journal officiel de la république algérienne n°777 du 15-12/2001, chapitre 02, article4, 5,6 et 7page 04

3.2. Du point de vue juridique

La plupart des PME ont le statut juridique d'une société à responsabilité limitée (SARL) ou bien d'une société anonyme (SA). Ces SA sont en réalité des entreprises familiales camouflées en fausses sociétés des capitaux. Le caractère familial de la majorité des PME a pour conséquence une forte répercussion des établissements familiaux sur la vie de l'entreprise et réciproquement.

3.3. Autres caractéristiques

Les PME présentent les caractéristiques communes suivantes

- ✓ Le petit entrepreneur travail et produit en général pour le marché local.
- ✓ Les petites entreprises, pour la plupart d'entre elles, sont exploitées uniquement par le propriétaire lui-même et par des membres de sa famille, bien que dans des nombreux cas des travailleurs à temps partiel soient également employés.
- ✓ Les femmes représentent un pourcentage relativement élevé des propriétaires ou des travailleurs dans le secteur des PME.
- ✓ L'épargne personnelle ou l'argent familial constituent la source essentielle de capitaux pour la création des petites entreprises.
- ✓ L'accès aux circuits officiels de crédit et à d'autres formes de soutien est minime, ou inexistant.
- ✓ Les microentreprises et les petites entreprises, pour la plupart d'entre elles, tiennent une comptabilité incomplète et inadéquate.
- ✓ Les petites entreprises ne sont en général pas officiellement enregistrées et paient rarement des impôts réguliers.
- ✓ Les employés travaillent souvent de trop longues heures et dans de nombreux cas doivent accepter des conditions de travail inférieures aux normes

4. Les atouts et les faiblesses des PME

4.1. Les atouts

Les PME ont beaucoup d'avantages qu'on ne trouve pas dans les grandes entreprises, ces avantages leur permettent d'avoir la chance d'évaluer plus que les entreprises de la grande taille, parmi ces avantages on peut citer :

a) La rapidité de prendre les décisions : les PME marque une très grande souplesse qui leurs permettent de faire face à l'incertitude de l'environnement économique et cela par la rapidité de la prise de prise de décision.

b) La centralisation : ce qui rend la communication entre les dirigeants plus facile et cela facilite la prise de décision.

c)La concentration de l'effort : les PME concentrent sur un seul marché ce qui leur permet la maîtrise de la situation produit /marché.

4.2. Les faiblesses

Malgré les avantages que les PME possèdent, elles souffrent de nombreuses inconvénients, qui sont :

L'autonomie : que ce soit financière ou non ce qui les pousse à s'orienter vers la sous-traitance et au crédit ou même à la collaboration avec les autres entreprises.

La faiblesse de leurs budgets : ce qui les pousse à faire des projets de courts termes.

Faiblesse de la part des marchés : moins connus sur le marché ce qui rend les clients, les fournisseurs, les banques, méfiants et ne leurs donnent pas confiance totale ce qui engendre une difficulté d'avoir des emprunts, de recrutements des compétences et même part apport à la commercialisation de leurs produits. La petite et moyenne entreprise joue un rôle important dans la vie économique, elle est considérée comme une cellule de richesse, une source de satisfaction aux besoins économique et sociaux en matière de croissance économique et d'absorption de chômage.

Conclusion au chapitre

L'entrepreneuriat est un phénomène multi facette, qui combine l'individu qui est l'entrepreneur avec l'organisation qui est l'entreprise qui comprend la relation entre ces deux concepts qui se définissent l'un par apport à l'autre.

L'entrepreneur est considéré comme l'acteur principal de l'entrepreneuriat, il joue un rôle principal dans le processus entrepreneurial.

Les entreprises sont le résultat des actes entrepreneuriaux malgré la difficulté de s'arrêter sur une définition précise des PME qui restent toujours le noyau des tissus économiques actuels de toute l'économie du monde.

Chapitre II

Les entreprises familiales et transmissions

Chapitre II : Les entreprises familiales et transmissions

Introduction au chapitre

Plusieurs économistes considèrent que l'influence de la famille joue un rôle très important dans l'explication des fluctuations chronologiques de la création de l'entreprise familiales.

En effet, la transmission de l'entreprise familiale constitue la dernière étape du processus entrepreneurial. Il s'agit de l'ultime défi à relever par le dirigeant de l'entreprise voulant assurer la pérennité et la continuité de son affaire, notamment par sa transmission à ses propres enfants, ou à défaut, la revendre à ses salariés ou encore à un repreneur externe.

Dans ce deuxième chapitre nous présenterons trois sections principales on commence par les généralités sur l'entreprise familiale, nous évoquerons également les objectifs et les caractéristiques de l'entreprise familiale deuxièmement l'interaction famille/ entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial, et le dernier point tout qui concerne la transmission de l'entreprise familiale.

Section 1 : Généralité sur les entreprises familiales

1.1. Entrepreneuriat et entreprises familiales

Les thèmes de l'entrepreneuriat et de l'entreprise familiale témoignent d'une évolution assez similaire au point que la question de l'entreprise familiale est souvent agrégée à celle de l'entrepreneuriat (Litz 1995)¹. Le premier lien se trouve dans le domaine des recherches qui sont consacrées à ces deux termes, ainsi que les méthodes de recherches utilisées. Partant des travaux de Schumpeter (1934)², qui présentaient l'entrepreneur comme le moteur de la croissance économique et de l'innovation, ceci après une longue ignorance de l'entrepreneur par la théorie économique. Les premières études consacrées à l'entrepreneuriat étaient essentiellement prescriptives (limités). Ce n'est qu'à partir des années 1970 que le monde académique commence à étudier le thème. L'histoire s'est répétée une deuxième fois, quoique plus tardif le thème n'était pas l'entrepreneuriat mais plutôt l'entreprise familiale le deuxième point de croisement se trouve dans la reconnaissance tardive mais réelle de l'intérêt de ces deux phénomènes par le monde économique. Cette évidente proximité permet de situer les travaux sur les entreprises familiales à la lumière des recherches sur l'entrepreneuriat. Reste que les domaines ne se confondent pas même s'ils se chevauchent sur certains aspects.

1.2. Définition du concept entreprise familiale

Il est très difficile de donner une définition précise de l'entreprise familiale à cause de l'absence des lois ou des décrets qui prouvent leurs existences. Cela est dû au fait que l'entreprise familiale ne peut être appréhendée ni à travers des formes juridiques spécifiques ni à travers des tailles spécifiques. L'absence de consensus montre bien la complexité de ce champ d'étude.

En général, quelques auteurs définissent l'entreprise familiale par rapport à l'existence de liens de sang entre ses membres ; qui sont soit de la même famille ou de la famille élargie. Parmi ces auteurs, un spécialiste dans la gestion des entreprises familiales

Nommé Yvon G Perrault³, qui a donné la définition suivante : « une entreprise familiale est en premier lieu une entreprise. Comme toute autre, elle vise à répondre à ses besoins entrepreneuriaux : opérations, rentabilité, compétitivité, croissance et continuité.

¹ Litz R. (1995), the family business : Toward definitional clarity Academy of Management Journal Best Papers Proceedings, P100.

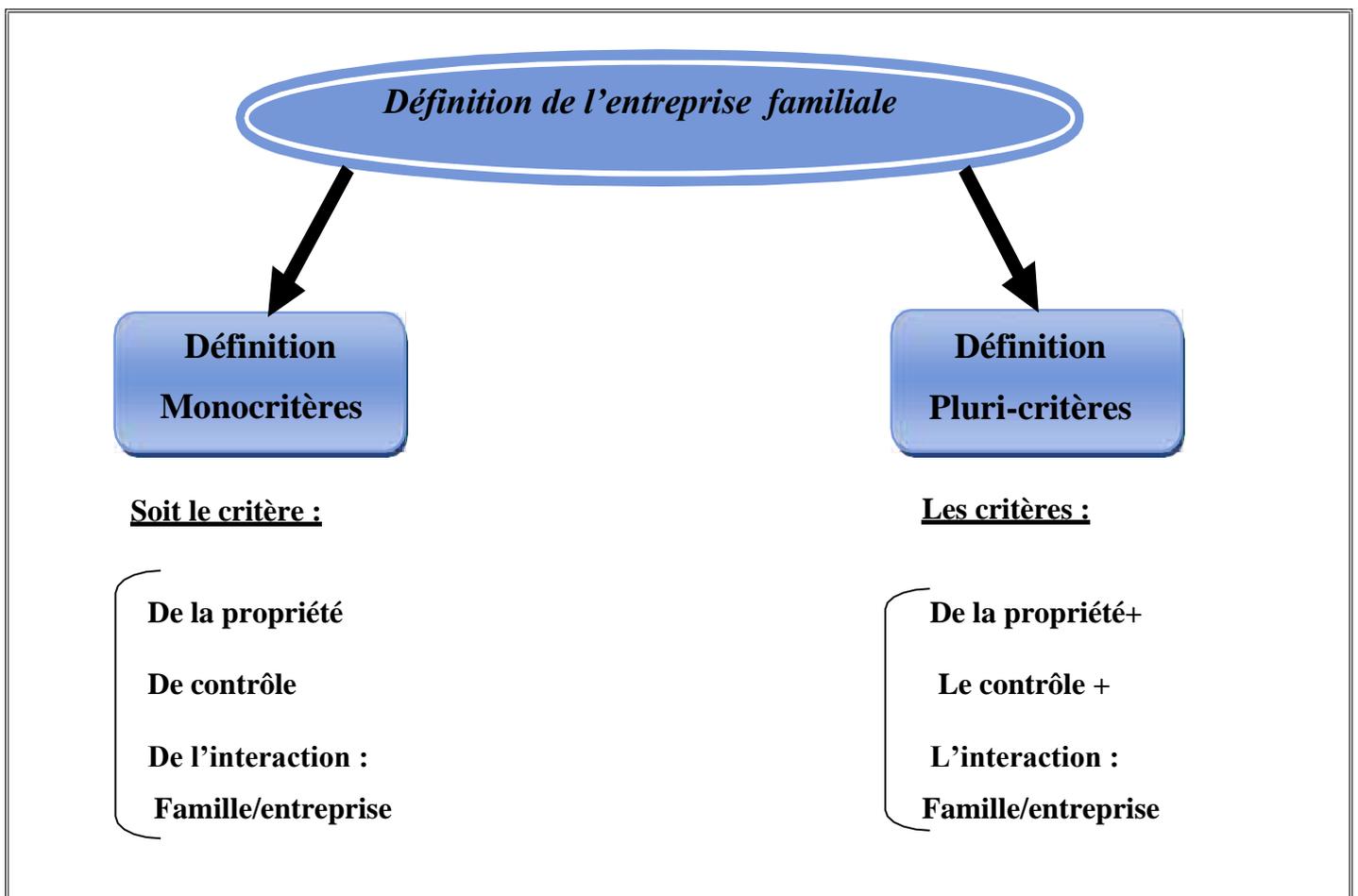
²Ibid., P 64

³YVON G.Perrault et Al, « l'entreprise familiale : comment réussir la relève », les spécialistes en gestion des entreprises familiales, Montréal, 1993/1994.

Une entreprise familiale, c'est aussi une famille en affaires. Un groupe de personnes ayant des liens du sang ou par alliance qui se partagent où se partageront la propriété, le leadership et le contrôle d'une même entreprise ou d'un même patrimoine familial. La famille en affaires devient alors un groupe de tâche, cette tâche impose au membre de la famille d'abord l'adaptation d'un rôle de groupe et ensuite l'adaptation de rôle individuelle dans la famille et dans l'entreprise »

En particulier, nous pouvons distinguer deux types de définition : les définitions monocritère et les définitions pluri-critères. C'est ce qu'illustre la figure suivante :

Figure N°01 : Les deux approches relatives à la définition du concept « entreprise familiale»



Source 4 : HAMMOUDA Nacer-Eddine 2008 la main d'œuvre familiale : Quelle utilisation en Algérie ? p7.

1.2.1. Les définitions monocritère

Elles sont les moins nombreuses. Elles retiennent :

- ✓ Soit le critère de la propriété,
- ✓ Soit le critère du contrôle,
- ✓ Soit le critère de l'interaction famille/entreprise, et cela pour caractériser la nature

Familiale ou non de l'entreprise.

a. Définition selon le critère de la propriété : comme celle donnée par Barnes et Hershon⁴(1976), qui considère qu'une entreprise est familiale si le contrôle de la propriété est resté entre les mains d'un individu où entre les mains des membres d'une seule familiale. Mais celle que donne Alcorn⁵(1982) est particulière puisque cet auteur se réfère au critère de la propriété et ne glisse vers une approche pluri-critère que lorsque l'entreprise fait appel à l'épargne publique.

b. Définition selon le critère du contrôle : selon ce critère, on considère une entreprise comme familiale si elle est en pratique contrôlée par une seule famille. La définition retenue par Handler⁶ (1989) est quasi-identique, cet auteur admet toutefois que la famille puisse être étendue.

c. Le critère de l'interaction famille/entreprise : il est parfois retenu pour caractériser la nature familiale de l'entreprise. C'est le cas de Beckhard et Dyer⁷ (1983) qui retiennent la présence de la famille au conseil d'administration, le dit conseil étant considéré comme le lien entre les deux entités (famille et entreprise).

1.2.2 Les définitions pluri-critère :

C'est généralement la propriété et le contrôle qui sont conjointement retenus, avec un degré de précision plus ou moins important et l'implication de la famille dans l'entreprise.

a. Définition selon les critères de propriété + le contrôle : Hollander⁸ (1988) considèrent qu'une entreprise est de type familial si celle-là est détenue et dirigée par un ou plusieurs membres d'une ou plusieurs familles. Il définit de manière plus détaillée une firme familiale comme « une organisation où deux ou plusieurs membres de la famille influencent la direction de l'entreprise à travers l'exercice des liens de parenté, des postes de

⁴ Barnes L.B., Hershon S.A. (1985), Transferring Power in a Family Business, Harvard Business Review, p. 105-114.

⁵ Alcorn P.B. (1982), Success and Survival in the Family Owned Business. New York : McGraw-Hill Book Company.

⁶ Handler W.C. (1989), Methodological Issues and Considerations in Studying Family Businesses, Family Business Review, n°2, p. 257-276

⁷ H. LASSARI, « La main d'œuvre familiale : quelle utilisation en Algérie ? Ecole de Management Normandie, Paris, 2008

⁸ Hollander B.S., Elman N. (1988), Family Owned Business : An Emerging Field of Inquiry, Family Business Review, Vol 1, n°2, p. 145-164.

Management ou des droits de propriété sur le capital ». Il s'agit d'influence sur la direction de l'entreprise à travers l'exercice des liens de parenté, de rôles dans le management et de la détention de droits de propriété.

b. Définition selon le degré d'implication de la famille : ici les auteurs s'intéressent

Aux degrés d'implication de la famille. Ils définissent une entreprise comme familiale :

- ✓ Si un membre de la famille a présidé le conseil d'administration,
- ✓ S'il y a eu au moins deux générations de contrôle familial,
- ✓ Si au moins 5% des droits de vote demeurent entre les mains de la famille où

D'un trust familial.

Leach et Alli⁹ (1990), considèrent une entreprise familiale si la famille a un impact considérable sur les opérations en cours ou au futur de l'entreprise et quand un des critères suivants est vérifié :

- ✓ Plus de 50% des droits de vote est détenu par une seule famille.
- ✓ Un seul groupe familial contrôle effectivement l'entreprise.
- ✓ Une proportion significative du haut management de l'entreprise est aux mains

De la même famille.

Gallo et Estapé¹⁰ (1994) donnent une définition sensiblement différente. Ils considèrent une firme comme familiale quand :

- ✓ Plus de 50% du capital est entre les mains d'une famille,
- ✓ Certains des membres de la famille sont activement impliqués dans le conseil

D'administration ou dans le management d'entreprise.

c. Définition selon le critère de l'intensité du propriétaire à transmettre l'entreprise : il

s'agit de la volonté du propriétaire à transmettre l'entreprise à la prochaine génération.

Churchill et Hatten¹¹ (1987) précisent qu'une entreprise est familiale par l'anticipation faite qu'un membre plus jeune de la famille assume ou assumera le contrôle de l'entreprise détenue jusqu'alors par un de ses aînés. De manière assez proche, Ward (1987) considère comme familiale une entreprise qui sera transmise à la prochaine génération tant en

⁹ Ibid. P 13.

¹⁰ Gallo M.A., Estapé M.J. (1992), Family Business among the 1000 Spanish Companies, IESE research paper n° 231.

¹¹ Churchill N., Hatten K.J. (1987), No Market Based Transfers of Wealth and Power : A Research Framework for Family Businesses, American Journal of Small Business, Vol.11, n°3, p.51-64.

Ce qui concerne le management que le contrôle. Handler¹² (1989) définit l'entreprise familiale comme une organisation dans laquelle les principales décisions opérationnelles et les objectifs quant à la transmission sont influencés par les membres de la famille impliqués dans le management ou dans le conseil d'administration.

A l'heure actuelle, la tendance dominante est plutôt à une approche multicritère avec une prédominance du critère de détention du capital par la famille. Les définitions qui paraissent les plus pertinentes sont celles qui utilisent conjointement plusieurs critères :

- ✓ Le contrôle de la propriété,
- ✓ Le contrôle ou au moins l'influence sur le management
- ✓ L'intention de transmettre l'entreprise à la génération future.

1.3: La spécificité de l'entreprise familiale

L'entreprise familiale permet de résorber la main d'œuvre non utilisée, mais pas n'importe quelle main d'œuvre, ce sont les actifs faisant partie de la famille. En effet, dans leur étude récente sur la dynamique de la micro entreprise, ils montrent que leur flexibilité provient de leur capacité à s'adapter aux chocs économiques et à l'évolution du marché. Le facteur essentiel qui explique cette flexibilité par rapport aux autres entreprises est la possibilité de baisser les coûts de production et les coûts de transaction en utilisant une main d'œuvre composée essentiellement d'aides familiales sous-payées et même parfois non rémunérées.

En contrepartie, l'entrepreneur peut leur assurer la survie en prenant en charge leurs frais de logement, alimentation et santé. Cette main d'œuvre quasi-gratuite, sur laquelle elle ne supporte aucune charge sociale contribue à l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

Dans les pays africains où se pose avec acuité le problème du chômage, cette fonction revêt une importance particulière. Le personnel des entreprises familiales est principalement constitué des membres de la famille élargie de l'entrepreneur ou de ses amis proches. La fourniture de l'emploi représente la traduction du principe de solidarité pour l'entrepreneur et l'acceptation d'un emploi sous payé est la contrepartie fournie par le demandeur. Il doit aider la famille à préserver et accroître le bien de tous et cela en acceptant même de travailler presque gratuitement.

¹² Handler W. C. (1989), Methodological Issues and Considerations in Studying Family

Barthelemy¹³ (1986) montre comment le principe de solidarité agit sur le fonctionnement de l'entreprise et lui confère ce caractère familial. « Le destin solidaire de survie autour d'un patrimoine unique contribue à rendre automatique cette intervention, souvent peu apparente bien que très réelle dans le fonctionnement de l'entreprise. C'est d'abord l'épouse qui intervient (commerce, secrétariat, permanence au téléphone, réception des clients, comptabilité), mais également les enfants ou les proches parents ».

Dans le même sens, le recrutement des apprentis est un moyen non seulement de former des jeunes mais aussi de disposer d'une main d'œuvre quasi-gratuite. A ce titre plusieurs auteurs soulignent l'importance du contexte familial dans le recrutement des apprentis. Ils distinguent trois classes d'apprentis qui sont :

1. Les successeurs potentiels au patron, destinés à aider celui-ci dans ses vieux jours.
2. La réserve de main-d'œuvre permanente de l'atelier, composée d'apprentis plus ou moins qualifiés et plus ou moins utilisés, selon l'urgence du travail.
3. La main d'œuvre occasionnelle. L'état d'apprenti dans ces conditions, s'exerce hors de tout statut, sans obligation réelle de la part du patron et avec un revenu insuffisant et irrégulier.

Ces apprentis sont les cousins ou neveux de l'entrepreneur. Il doit les former mais en même temps les utiliser comme main d'œuvre d'appoint venant concurrencer les ouvriers car susceptible de les remplacer à un moment ou un autre.

Après cette présentation des différentes approches relatives au concept « entreprise familiale », il est important de donner un aperçu sur les raisons qui pousse les personnes à créer des entreprises de ce genre.

1.4. Les raisons d'existence des entreprises familiales

L'existence des activités familiale dans notre pays revient aux années 1900. La période d'après l'indépendance est caractérisée par le monopole de l'Etat et de secteur public. Il été fallu attendre jusqu'à 1990 pour que ce genre d'entreprise voient le jour avec l'adaptation de la loi relative à la privatisation des entreprises publique. Cette loi vise à décomposer les grandes entreprises qui appartenaient à l'Etat en petites et moyens entrepris, pour laisser leur gestion aux personnes privées sous la direction de l'Etat. La chose qui a aidé les personnes privées à gagner de l'expérience et du savoir-faire au sein de ces entreprises et qui

¹³ Caby G. et Hirogoyen G. « la gestion des entreprises familiales », Edition : Economica, 2002, Paris, P 34.

A émergé le secteur privé en générale et l'accroissement des entreprises familiales en Particulier.

Cependant, les raisons qui ont poussé les personnes à créer leurs propres entreprises familiales peuvent être résumées dans un contexte socio-économique comme suit :

- ✓ L'esprit de confiance entre les associés et les fondateurs de l'entreprise et qui n'existe qu'entre les membres d'une même famille. Cet esprit de confiance reste le point majeur qui a poussé à l'existence d'un lien important entre la famille et l'entreprise.
- ✓ Le divorce entre les entreprises et l'Etat, ce divorce est dû à la dissolution de beaucoup d'entreprises publiques après l'adaptation de la loi sur la privatisation des entreprises du secteur publiques. Ce contexte à encourager les individus de penser à la création de leurs propres entreprises dégagées de tout lien avec l'Etat.
- ✓ Les personnes qui ont voulu créer leurs entreprises avaient pour but l'implication de leurs familles dans la vie économique et sociale de la région.
- ✓ L'entreprise garantis à la famille une sécurité financière et fournit à ses membres une opportunité d'emplois, surtout, leur permet de s'accomplir et de réaliser leurs rêves entrepreneurials.

1.5. Objectifs et caractéristique des entreprises familiales

Les finalités d'une entreprise familiale sont deux : se développer et conserver son caractère familial¹⁴. Afin d'atteindre ces deux-là, l'entreprise se voie obliger de réaliser plusieurs objectifs, dont les plus importants sont les suivants.

1.5.1 Les objectifs des entreprises familiales

Les objectifs de l'entreprise familiale ne diffèrent pas des objectifs des autres types d'entreprise, ils peuvent être résumés comme suit :

- ✓ Renforcer le rôle de la famille dans l'activité économique et imposer le nom de la famille dans la vie social et commercial ;
- ✓ Assurer une bonne gestion du patrimoine de l'entreprise par l'introduction de la famille dans l'entreprise.
- ✓ Assurer le travail et la richesse pour les membres de la famille et l'accroissement Du leur revenus.
- ✓ Utiliser les fonds de la famille pour l'intérêt générale de la famille non pas l'intérêt Individuelle.

¹⁴Neubauer F. et Lank A. The family business, Macmilan business, 19

1.5.2 Les caractéristiques des entreprises familiales

Du fait que l'entreprise familiale ne diffère pas des autres types d'entreprises, ses caractéristiques font autant. Pour cela on citera seulement les principales caractéristiques retenues sur ce type d'entreprise, qui sont généralement liés au rôle de la famille dans son organisation et sa gestion ; parmi ces caractéristiques on peut citer les suivants :

- ✓ Les techniques et les compétences utilisés dans la gestion de ce type d'entreprise sont relativement spécifiques et s'acquièrent par l'expérience suite à un apprentissage suivi dès l'enfance (le patron est généralement le père de la famille ou le plus sage de la famille).
- ✓ La famille occupe une place importante dans la gestion de l'entreprise, cette tâche est assurée soit par le père (ou l'ainé de la famille), soit par les membres de la famille
- ✓ Les relations professionnelles dans les plus part de ce type d'entreprise sont de genre patriarcal : les relations de travail sont conçues sur le modèle de liens de parenté (entre les patrons et les ouvriers).
- ✓ La plupart des entreprises familiales sont marqué par un profond traditionalisme parce qu'elles sont transmises par le père ou l'ainé de la famille, parce qu'elles sont inséparables de l'art de vivre, qui est communiqué en même temps, les techniques se trouvent frappées de l'immutabilité d'un héritage traditionnelle.
- ✓ Les fonds ou les capitaux d'une entreprise familiale sont faits et soumis pour des Intérêts généraux de la famille.
- ✓ Les bénéfices et les pertes au sein d'une entreprise de type familiale sont supportés par les membres de la famille.

L'entreprise familiale a eu une très grande place dans l'économie algérienne notamment après les années 1980. Cette importance est due dans un premier lieu à l'émergence du secteur privé, en second lieu, elle est due au l'existence de la confiance entre les associés (qui sont de la même famille). En effet, on trouve deux types d'entreprises familiales, à savoir, la première catégorie englobe celles où la propriété, le contrôle, la gestion et le personnel sont de la même famille (les entreprises artisanales), la seconde catégorie englobe les entreprises dont la propriété appartient au membre d'une même famille, et dont le reste (gestion, contrôle et personnelle) est attribué à d'autre personnes (SARL familiales dirigés par des chefs d'entreprises salariés).

Section 2 : L'interaction famille / entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial

Dans cette section on va essayer de faire une projection sur la relation qui existe entre l'entreprise familiale et les membres de la famille ainsi que le rôle de cette dernière dans la création d'entreprise.

Avant de passer à la relation existante entre l'entreprise et la famille il est nécessaire de donner une définition de cette dernière (famille).

1. Le concept « famille »

Le mot famille, provient du mot latin *famulus*, qui signifiait à l'origine serviteur, c'est-à-dire l'ensemble des esclaves et des serviteurs vivant sous le même toit. Ensuite, ce mot a évolué et pris la définition suivante : la maison, le maître, la femme, les enfants et les serviteurs vivant sous le même toit (Mouline, 1999, p. 45)¹⁵.

La famille est le terme qui désigne à la fois individus et relations. La famille est le premier groupe social auquel appartient un individu, ce groupe évolue au travers des règles qui apportent de la stabilité, sécurité, affection, satisfaction de besoin social pour l'individu. La famille a un système qui assure l'intégration de chacun de ses membres, ce système regroupe un ensemble d'habitudes (aide, soutien, respect, volonté, solidarité, ...) qui permettent aux membres de la famille d'acquérir un esprit de famille.

Pour Arregle et Very (2004) la famille est « un système social régi par des lois et des habitudes, pour prendre soin des besoins de ses membres »¹⁶

La famille peut être nucléaire c'est-à-dire elle regroupe le père, la mère et les enfants nés de leurs unions donc elle est composée de deux générations. Dery, depuis Hurgon et Peloquin (1993, p141) propose la famille reconstituée, c'est-à-dire « un homme et une femme vivant sous le même toit avec un ou des enfants issus de leur précédent mariage auquel (s) s'ajoutent parfois un ou des enfants qu'ils auront ensemble »¹⁷.

Les définitions du concept « famille » sont très nombreuses et très diverses. Cette diversification est en fonction de nombre de génération et type de relations qu'on inclut. Le tableau suivant donne les différentes catégories de famille.

¹⁵ Naima BOUZIT. « Entrepreneuriat familial : Etat des lieux et perspectives, cas de la Wilaya de Béjaïa ». Université de A/Mira Béjaïa juillet 2010. P. 50

¹⁶ COLOT Olivier « La transmission des PME familiales non cotées : approche de la transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises ».2007. P40.

¹⁷ Idem

Tableau N° 4 : Les catégories de familles selon la composition des unités familiales

Types de familles	Composition	Synonymes
Famille nucléaire	Père, mère et leurs enfants, vivant ensemble.	Famille conjugale, famille biparentale, noyau familial, ménage familial
Famille élargie	Deux ou plusieurs familles nucléaires partageant une résidence commune. Les liens qui unissent les familles entre elles peuvent être consanguins ou établis par alliance.	Famille tendue, famille souche, famille consanguine
Famille élargie	Mère ou père vivant seul avec un ou plusieurs enfants.	Parent unique, ménage Monoparental

Source 5 : Louise CADIEUX « La succession en entreprise familiale : analyse du processus dans le cas de quatre entreprises manufacturières fondées par des femmes ». Aout 1999. Lacourse (1994). P21

D'après le tableau N°4, la notion de « famille » peut inclure un nombre indéfini de personnes. Selon McGoldrick et Gerson (1982) « la famille est formée d'un réseau de parenté d'au moins trois générations existant à la fois dans le présent et résultant d'une évolution dans le temps ».

2.L'interaction famille/ entreprise

Les relations que toute entreprise établit avec leurs environnements (clients, banque, fournisseurs, autres entreprises...) présentent une dimension stratégique pour l'entreprise, les entreprises familiales ont une relation spéciale avec la famille de moment que la qualité des relations entre les membres de la famille peut devenir un avantage pour ce genre des entreprises.

Pour Levy (1988, p.30), « l'entreprise est vécue par son dirigeant comme un Prolongement de lui-même, un prolongement de ses racines, la réalisation de ses ancêtres, de ses parents »¹⁸. L'entreprise familiale sera dès lors très sensible aux événements familiaux : décès, mariage, retraite, dispute, divorce, etc.

Mais l'inverse est également vérifié : l'entreprise exercera des influences sur la dynamique de la famille. Si l'entreprise tourne bien, la famille ira bien. Par contre, si l'entreprise est en difficulté, des conflits risquent d'apparaître entre les membres de la famille. Pour Catry et Buff (1996, pp. 189-19), « l'entreprise familiale est tiraillée entre la logique de fonctionnement de la famille et celle de l'entreprise. »¹⁹. Elle doit composer avec les discordances qui existent entre les objectifs de ces deux sous-systèmes (Mouline, 1999).

L'entreprise fonctionne selon une logique économique, c'est-à-dire tournée vers la maximisation du résultat alors que la logique de la famille est affective, son objectif étant de réunir les membres de la famille et de les protéger. La gestion de l'entreprise familiale est donc régie par un compromis issu des valeurs, des normes et des objectifs des deux systèmes. La famille et l'entreprise sont deux sous-systèmes distincts, mais interalliés. Pour Dyer et Handler (1994), des différences de base existant entre les deux sont des sources de conflit pratiquement inévitables.

Pour certains auteurs il y a trois sous- systèmes coexistent dans l'entreprise familiale qui sont considéré comme une source de dynamique entre la famille et l'entreprise. Chacun de ces sous-systèmes à ces propres valeurs et sont objectifs dans l'entreprise ;

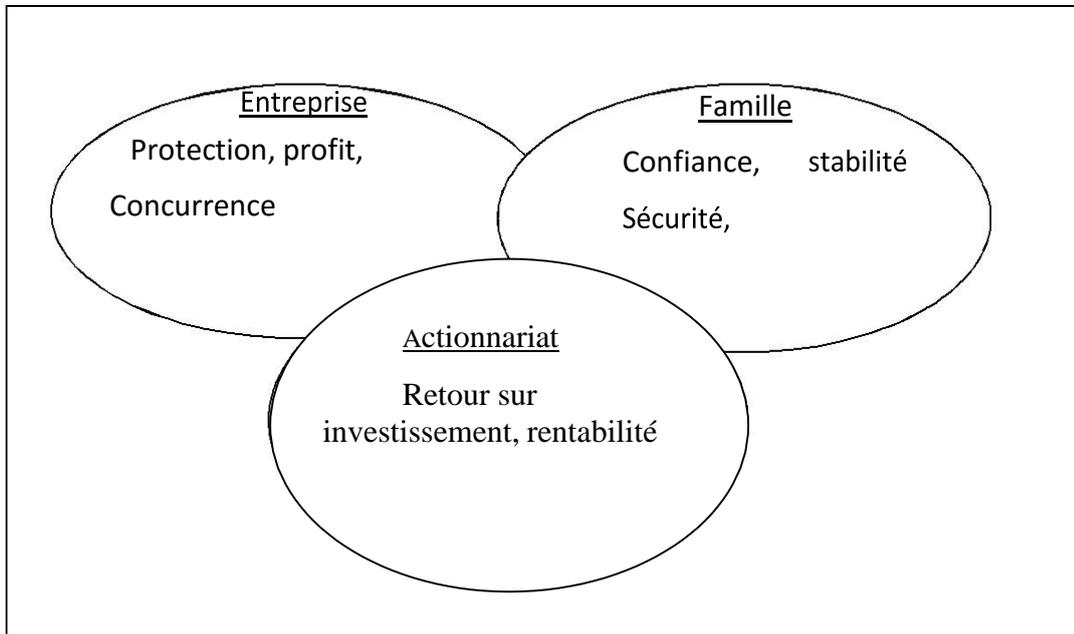
- ✓ La famille (actionnaires familiaux, les travailleurs membre de la famille) ; souhaite trouver le bon équilibre entre la famille et l'entreprise et surtout souhaite trouver la pérennité et la survie de l'entreprise. Ils sont aussi intéressés par la rentabilité, mais ils peuvent faire des sacrifices à long terme pour assurer la continuité de l'entreprise.
- ✓ La propriété de l'entreprise (actionnaires non familiaux, les travailleurs non membres de la famille, les managers qui sont également actionnaire) ; contrairement aux actionnaires et travailleurs familiaux, les membres de ce sous-système visent en premier lieu la rentabilité rapide, la valeur des actions, les dividendes, les perspectives de carrière et la sécurité d'emplois. Ils ne s'intéressent pas à la survie de l'entreprise n'est à l'autonomie financière ils ont la possibilité de sortir de l'actionnariat.

¹⁸ COLOT Olivier.Op,Cite, P40

¹⁹ Idem

Enfin, on a l'entreprise familiale qui a comme toutes les autres entreprises l'objectif de gains et de productivité.

La figure N°2 : Objectif des trois sous-systèmes de l'entreprise familiale



Source 6 : J. LINTIGNAT « L'entreprise familiale : est une entreprise décidément pas comme les autres ». Étude de KPMG sur 240 entreprises familiales, 2007.

Les sources de conflits trouvent leur origine dans la vision future de l'entreprise et sont souvent des problèmes d'ordres familiaux.

- ✓ La première est la transmission de l'entreprise tant au niveau de sa gestion que de la propriété. Le prédécesseur peut décider de n'en confier la gestion qu'au(x) héritier(s) compétent(s), ou bien à défaut, de la revendre, ceci entraînant pour les membres de la famille actifs dans l'entreprise la perte de leur emploi. Il pourrait aussi nommer ses héritiers à des postes à responsabilités sans qu'ils en aient la compétence requise. Cela peut entraîner la mécontente et la démotivation des autres membres compétents.
- ✓ La deuxième source principale de conflits concerne la vision du futur de l'entreprise par les héritiers : certains souhaitent peut-être la revendre, d'autres continuer sa croissance.
- ✓ Une troisième source de conflits peut provenir de la fixation de la rémunération. En effet, il se peut très bien que certains membres de la famille actifs dans l'entreprise soient mieux rémunérés que d'autres travailleurs non membres de la famille. Généralement, les travailleurs sont rémunérés en fonction du marché du travail. Il peut également exister des déséquilibres au niveau des rémunérations lorsque tous les postes sont rémunérés de façon égale alors que les responsabilités diffèrent d'un poste à l'autre. Cependant, les travailleurs peuvent même être rémunérés en dessous du marché afin

d'assurer la survie de l'entreprise à long terme.

3. Les avantages des entreprises familiales

D'une manière générale, un certain nombre de recherches sont axées sur l'étude des modes du recouvrement entre famille et entreprise familiale sur système socio-économique auxquels elles appartiennent. Ainsi miton en évidence l'absence ou les faiblesses de l'organisation de la transmission entre générations comme cause de changement de contrôle.

Les entreprises familiales ont plusieurs impacts économiques et sociaux, elles ont des avantages qui donnent à ce type d'entreprise une place parfois importante parmi ces avantages on peut citer²⁰ :

- ✓ L'avantage financier : la confusion entre propriété et direction permet à ces entreprises d'économiser les coûts d'agence (contrôle des dirigeants salariés par les actionnaires)
- ✓ La stabilité de la direction : permet de suivre une politique plus claire ; plus constante et plus orientée vers le long terme.
- ✓ La visibilité et la proximité de la direction sont positives pour la motivation du personnel, les entreprises familiales généralement ont un climat interne de confiance qui leur permet de répondre à deux difficultés pour la direction d'entreprise ; qui sont sans doute avoir une vision globale et cohérente et faire collaborer des domaines aux compétences très pointues. Tout ça leur permet d'avoir une grande stabilité et une forte résistance face aux crises financières c'est pour cela que les entreprises familiales occupent une place importante dans la vie économique de la majorité des pays libéraux au point qu'elles sont considérées le moteur de renouvellement du tissu économique et cela par la création des entreprises de la taille PME qui dynamise les marchés par la création de plusieurs nouveaux biens et services, la création d'emplois ce qui engendre une diminution de taux du chômage, la participation dans le PNB des pays, par exemple elles contribuent à 66% du PNB d'Allemagne en 2007²¹.
- ✓ Les PME familiales ont une structure simple et flexible qui leur permet d'être réactive à toute modification de l'environnement. La taille est celle qui a le plus retenu l'attention des chercheurs en raison de son importance pour la détermination de la politique économique nationale la mieux adaptée.

²⁰ Habbershon T. G. et Williams M. L., "A Resource-Based Framework for Assessing the Strategic Advantages of Family Firms", Family Business Review, vol. 12, n° 1, 1999, p. 1-25

²¹ J. LINTIGNAT « L'entreprise familiale : est une entreprise décidément pas comme les autres ». Étude de KPMG sur 240 entreprises familiales, 2007

Le rôle et l'importance du facteur taille ne sont pas appréhendés de la même façon selon les auteurs et les époques. Le processus de gestion dans les petites entreprises est différent de celui des grandes entreprises, il est prédictif dans la grande entreprise et adaptatif dans la petite entreprise. Généralement, elle n'a pas de mesure exacte sur laquelle la taille se définit, le critère choisi est fait généralement selon l'objet de l'étude (volume des ventes, le montant des actifs ou le nombre d'employés) parce que :

Les niveaux hiérarchiques étant souvent très réduits, les processus de décision sont plus rapides pour régler les problèmes. Ce faible hiérarchie valorise la communication dans l'entreprise. La communication serait favorisée dans les entreprises familiales. Le discours familial serait multidimensionnel puisqu'il est constitué de nombreuses significations et domine l'action des employés. Les idées de construction sociale invitent les chercheurs à entrer dans ce nouveau monde de significations et d'actions qui relève d'une relation proche entre le discours et le processus de construction sociale. La communication est donc un facteur important, les interactions, les relations et le discours dominant dans les entreprises familiales. Les dynamiques de l'entreprise familiale sont construites grâce aux interactions et conversations quotidiennes, et ce discours est intégré à la stratégie lorsqu'il s'agit de débattre de la question familiale.

Les salariés des petites et moyennes entreprises familiales sont plus motivés puisqu'ils se sentent plus impliqués dans la pérennité de l'entreprise et ils sont souvent associés en prises de décisions.

4. Les inconvénients des entreprises familiales

Les entreprises familiales ont aussi plusieurs inconvénients qui les rendent plus fragiles dans un environnement très turbulent. Parmi ces inconvénients on peut citer²² :

- Les petites et moyennes entreprises familiales sont généralement des entreprises mono-produit ce qui n'est pas toujours un bon choix, en cas de chute de demande sur le produit il y aura une baisse des revenus qui ne pourra pas être compensée par un autre produit ce qui les expose à un risque économique très important qui est la faillite.
- La petite et moyenne entreprise familiale peut également rencontrer des problèmes de financement qui ont rapport avec leurs développements, et puisque les entreprises familiales ne sont pas ouvertes sur les capitaux étrangers donc ce manque de financement va influencer négativement sur le développement de ses entreprises.

²² Anderson R. C. et Reeb D. M., "Founding-Family Ownership and Firm Performance : Evidence from the S&P 500", *Journal of Finance*, 58, 2003, p. 1301-1329

- Difficulté d'avoir un emprunt bancaire : la majorité des petites et moyennes entreprises familiales préfèrent l'indépendance et l'autonomie financière et ce but passe avant celui de la croissance.

Section 3 : La transmission de l'entreprise familiale

La transmission de l'entreprise est un événement qui peut l'inciter au développement non seulement sur le niveau régional mais aussi au niveau national. L'avènement d'une nouvelle génération peut impliquer la recherche d'un renouvellement stratégique qui se traduit par la poursuite d'une croissance en dehors de sa région. Sachant que la génération en place peut freiner et même s'opposer au développement national des activités, la prise du contrôle de l'entreprise par un successeur mieux formé aux questions d'ordre national et cherchant à assumer des responsabilités nationales favorise le déclenchement du processus. Cette nationalisation peut être un instrument pour former le successeur.

3.1. La transmission de l'entreprise familiale

Plusieurs auteurs ont essayé de donner une définition précise pour la transmission de l'entreprise familiale, dont le point commun entre ces définitions est la succession du pouvoir de contrôle et de propriété d'une génération à celle qui la suit.

3.1.1 Définition

Pour certains économistes la transmission d'une entreprise à caractère familiale consiste à céder le contrôle et la propriété de l'entreprise à d'autres personnes d'une nouvelle génération. Cette succession est une épreuve pour les membres de la famille afin qu'ils acquièrent de l'expérience en affaires. Si le successeur parvient seul à s'établir dans une région étrangère, il sera, à priori, capable de prendre le contrôle de l'entreprise familiale dans sa région d'origine. A l'inverse il semble que l'intensification de la concurrence et les turbulences des marchés nationaux rendent les dirigeants familiaux plus exigeant vis-à-vis de leurs successeurs. Ainsi, ils exigent qu'ils fassent leur preuve dans le contexte « interne » pour ensuite leur déléguer les responsabilités externes nationales.

Dans les apports de Catry et Buff et face à l'enjeu de la pérennité de l'entreprise, le parent-entrepreneur doit savoir préparer sa succession et mettre en œuvre des outils adaptés, faisant appel à une solution familiale ou bien managériale, cette dernière consiste à confier la gestion, voire à céder une partie du capital à des dirigeants extérieurs à la famille, avec ou sans le concours de ses salariés. La seconde branche de l'alternative présente l'avantage de la continuité si l'affaire est cédée à des collaborateurs qui ont servi les intérêts de l'entreprise familiale.

3.1.2. Les conditions de réussite de la transmission des entreprises familiales

Afin de réussir la succession de l'entreprise elle doit toucher deux aspects, l'aspect technique et l'aspect humain.

a. Conditions sur aspect technique

Ils consistent à la préparation et la planification de la transmission de l'activité Commerciale à des générations suivantes, cet aspect est basé sur :

- ✓ L'évolution du coût des impôts avant la transmission et la planification financières ;
- ✓ La création d'un fiduciaire familial et lui subir une formation pour prendre le Contrôle de l'entreprise ;
- ✓ L'établissement de la juste valeur marchande de l'entreprise.

b. Conditions sur l'aspect humain

Elles sont précisément liées à la préparation de la relève, chaque membre de la famille en tant que personne individuelle en tant que groupe de personnes travaillant ensemble doit veiller à la valorisation des intérêts du clan familiale et de leurs entreprises en basant sur :

- ✓ La clarification des rôles individuelle de chaque membre ainsi que les rôles de groupe ;
- ✓ Le choix d'un successeur possédant des compétences et du savoir-faire qui lui Permettra dans le futur de mieux gérer l'entreprise ;
- ✓ Créer un conseil d'administration familial pour établir un projet de croissance de l'entreprise ;
- ✓ Etablir un plan de transition de successeur toute en renforçant le conseil D'administration ;
- ✓ Améliorer la communication et les s relations entre les membres de la famille et les salariés et veiller à les intégrer dans l'entreprise
- ✓ Evaluer le rendement des membres de la famille qui ouvrent droit dans L'entreprise.

3.2. Le processus de transmission de l'entreprise familiale

La transmission d'une entreprise n'est pas un événement unique qui débute peu avant l'entrée du successeur dans l'entreprise et qui prend fin au moment où il devient président. La grande majorité des auteurs s'entendent pour parler d'un processus qui se divise en un certain nombre d'étapes, qui a son origine dans l'enfance et qui se termine au moment où le prédécesseur se retire de l'entreprise.

Le modèle de P. Hugron²³ reconnaît deux dimensions à ce processus, soit le transfert de la direction et celui de la propriété. Chacune de ces dimensions se divise elle-même en quatre étapes. Pour ce qui est du transfert de direction, les étapes sont les suivantes :

- ✓ L'incubation du ou des successeurs,
- ✓ Le choix du prochain leader,
- ✓ Le règne conjoint,
- ✓ Le désengagement du prédécesseur.

Pour ce qui est du transfert de propriété, on parle de :

- ✓ La fixation d'un mode de dévolution de la propriété,
- ✓ La consultation d'expert,
- ✓ Le choix des solutions possibles,
- ✓ La sanction et la mise en œuvre.

Le Tableau 05 présente ce modèle. Il résume également l'ensemble des tâches et des intervenants principaux rattachés à chacune des étapes

Notons que la séparation du processus en dimensions et en étapes facilite l'identification des éléments qui s'intègrent dans une démarche planifiée.

²³ Hugron, P., L'entreprise familiale : Modèle de réussite du processus successoral, Montréal, Institut des recherches politiques et Presses HEC, XVII, 1991, P1

Tableau.Nº 05 : Le processus successoral selon Pierre Hugron (1986, 1991).

Dimension I : Le transfert de direction	Dimension II : Le transfert de propriété
Étape 1 : L'incubation	Étape 1 : L'élaboration du modèle de Dévolution de la propriété
<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éducation et socialisation des enfants, • Identification à des modèles parentaux, • Initiation à des activités quotidiennes de L'entreprise, • Renforcement de l'intérêt manifesté par les enfants pour l'entreprise, • Transmission de valeurs familiales et Entrepreneuriales, • Choix d'un programme de formation, • Acquisition de compétences et d'expériences 	<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarification des valeurs, des principes et des objectifs selon lesquels l'entreprise passera à la génération suivante
<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Père, mère 	<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prédécesseur, famille
Étape 2 : Le choix du successeur	Étape 2 : La consultation d'experts
<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des critères du choix du successeur, • Communication de ces critères aux personnes concernées, • Évaluation des candidats • Communication d'un choix implicite, confirmé dans le temps 	<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation de différents professionnels, • Élaboration d'un ou de plusieurs scénarios (juridiques et fiscaux) de transfert de la propriété, selon les valeurs, les principes et les objectifs adoptés par le prédécesseur et la famille
<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prédécesseur, famille 	<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prédécesseur, famille, experts (comptables, Avocats, fiscalistes, notaires, consultants)

Étape 3 : Le règne conjoint	Étape 3 : Le choix des solutions possibles
<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration de cheminements de carrière possibles pour le successeur, • Adoption du cheminement de carrière le plus favorable au successeur et à l'entreprise, • Mise en place des ressources, • Actualisation du projet, • Précision des mandats, • Établissement d'un échéancier 	<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajustement des objectifs et des solutions, • Négociations, • Entente ou compromis satisfaisant
<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prédécesseur, successeur 	<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prédécesseur, successeur, experts
<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ralentissement des activités du prédécesseur, • Rôle temporaire ou de transition, • Retraite progressive, • Retraite définitive. 	<p>Les tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lecture et signature des documents préparés par les experts en fonction des objectifs de la famille et de l'entreprise, • Événement marquant le transfert.
<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prédécesseur 	<p>Intervenants principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prédécesseur, successeur

Source 7 : Pierre Hugron (1986, 1991).

3.3. L'échec de la transmission de l'entreprise

Selon quelques études mener par Ward en 1997 aux Etats-Unis sur 200 entreprises familiales du secteur industriel et sur une période de 60 ans, a montré que moins de deux tiers de celle-ci étaient encore entre les mains de la famille après la deuxième génération. Seulement 13% de ces entreprises ont conservé un caractère familial au-delà de la troisième génération. Il indique aussi que 5% d'entre elles sont vendue à des tiers et 2% sont entré en bourse et ne sont plus sous le contrôle de la famille. Pour expliquer cet important taux d'échec, l'auteur évoque deux raisons :

- La petite taille des entreprises familiales et leur manque de ressources financières,
- Les conflits familiaux et l'absence de la planification de la relève.

Pour l'Algérie, aucune étude n'est disponible à ce sujet mais la situation n'est sans doute pas très différente. Le fait que très peu d'entreprise familiale survivent à la première génération est universel et indépendant du contexte culturel ou de l'environnement économique. Ce n'est d'ailleurs pas une coïncidence si l'espérance de vie moyenne d'une entreprise familiale est estimée à environ 24 ans.

Selon Carlock et Ward²⁴ (2001), un nombre significatif d'entreprise dans le monde est de type familial et peu d'entre elles survivent au changement de génération. Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer ce taux d'échec si élevé la principale cause est l'absence de la planification ou une planification inadaptée de celle-ci.

Les facteurs explicatifs de l'échec de la transmission de l'entreprise familiales sont regroupés en a trois catégories principales, qui sont : l'absence ou le manque de préparation de la transmission, choix et préparation du successeur, et le choix d'une technique de transmission très couteuse.

3.3.1. L'absence ou le manque de préparation

La plupart des entreprises familiales de la « première génération » ne survivent pas à leur fondateur par manque de préparation et parce qu'aucun plan n'a été établi. Dans une enquête mener par Donckels²⁵ (1989), il est ressorti que deux tiers de chefs d'entreprises ne s'étaient pas encore préoccupés de leurs successions, et ce, même si plus d'un tiers d'entre

²⁴ Carlock. R.S. et Ward (2001), Strategic Planning for the Family Business, Parallel Planning to Unify the Family and Business, New York, Palgrave, 256p.

²⁵ Donckels .R, A remettre entreprises familiales : la problématique de la succession, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, Roularta Books SA, 152p.

Eux avaient déjà franchi le cap de la cinquantaine. Ce constat paraît surprenant pour les entreprises familiales puisque les dirigeants de ce type d'entreprises, qui sont souvent à la fois dirigeant et propriétaire, considèrent que la continuité au sein de la famille est une chose très importante. En outre, il apparaît que la plupart des entrepreneurs qui ont bâti une entreprise prospère souhaitent la transmettre à leur héritier. Malheureusement, entre le désir et la réalité, il y a un grand écart. Nous pouvons dès lors nous étonner de ce manque de préparation à la transmission de l'entreprise familiale et, surtout dans le cas de très petites entreprises. Si on creuse un peu dans ce domaine, on va trouver que ce manque de préparation est dû à son tour à certains facteurs tel que :

- a. **Le manque de compétences du dirigeant de l'entreprise** : la mise en place d'un processus de transmission de l'entreprise familiale nécessite de nombreuses dispositions légales et réglementaires. En effets, de nombreuses disciplines s'imbriquent entre elles : l'économie, le management stratégique, la finance (analyser des décisions de financement de la transmission, la gestion (gérer le changement), le droit, la fiscalité (le choix d'une technique de transmission est influencé par la fiscalité)...etc. confronté à des disciplines qu'il ne maîtrise pas convenablement, le chef d'entreprise se trouve souvent dans l'impossibilité de prendre une décision et renonce alors à élaborer un plan de succession.
- b. **La famille** : dans l'entreprise familiale, l'imbrication des systèmes famille et entreprise peut être la cause de plusieurs problèmes car il est clair que les priorités de l'une ne sont pas celle de l'autre surtout celles qui sont dans la troisième génération. La succession d'une telle entreprise est d'autant plus complexe et délicates puisqu'il y a des problèmes humains à résoudre. Il sera donc extrêmement important de tenir compte des objectifs et des attentes des membres de la famille, des employés et de toutes les autres personnes directement ou indirectement concernés.

Le passage à la troisième génération est un cap encore plus difficile à franchir car il y a souvent plus de membres de la famille qui souhaite s'investir dans l'entreprise. Ces membres auront probablement des divergences d'opinion dans l'avenir de l'entreprise et dans sa gestion. De plus, lorsque le chef de l'entreprise a plusieurs enfants il devra faire un choix d'entre eux pour lui transmettre son entreprise. Alors, par crainte que ses enfants interprètent mal cet acte (un manque d'amour paternel) le chef d'entreprise risque fort d'être tenté de reporter sans cesse la discussion sur la transmission de l'entreprise.

- c. **Les travailleurs** : les anciens employés fidèles peuvent voir d'un mauvais œil le fait Que le chef d'entreprise engage ses enfants dans l'entreprise familiale dans le but spécifique

De les préparer à prendre la relève. En effet pour eux, cela signifie la fin de leurs ambitions de carrière ou anéantit leurs possibilités d'avancement. Ils pourraient dès lors adopter des comportements nuisibles au bon déroulement du processus de transmission.

- d. **Le refus de la vieillesse et de la mort** : souvent le dirigeant peut se sentir éternel, la transmission de l'entreprise est souvent considérée par le dirigeant comme la fin d'une époque. « Renoncer à ce qui fut sa raison de vivre et se pénétrer de la certitude ultime (la mort) » est une décision très difficile à prendre et peut donc faire l'objet de réticences, même inconscientes.

3.3.2. Choix et préparation du successeur :

Ce facteur trouve son origine dans le mauvais choix du successeur ou dans la mauvaise préparation de celui-ci.

- a. **Le mauvais choix du successeur** : le choix du successeur repose très souvent sur la subjectivité. Si le successeur n'a pas les compétences requises, la transmission de l'entreprise s'avérera être un échec. Le chef de l'entreprise doit faire la sélection des candidats successeurs et prendre très au sérieux son analyse. S'il est vraiment préoccupé par la pérennité de son entreprise, il doit choisir la personne qui semble être la plus apte à reprendre le flambeau, c'est-à-dire qui a le profil, les aptitudes et des objectifs qui correspondent à ceux de l'entreprise. Il ne doit se laisser par la subjectivité.

Selon Kotter²⁶, les successeurs internes ont deux avantages par rapport aux repreneurs externes. D'une part, ils ont une meilleure connaissance de l'entreprise de tous ce qui concerne l'entreprise (ses produits, son personnel, ses marchés, ses concurrents...etc.). D'autre part, ils possèdent déjà des réseaux sociaux à partir desquels ils acquièrent l'information spécifique.

- b. **La mauvaise préparation du successeur** : ce cas se présente lorsque le successeur reprend le flambeau sans avoir acquis une expérience dans la gestion des entreprises au préalable. Même si le successeur travaillait dans l'entreprise familiale, il n'a pas souvent eu la possibilité de prendre des décisions et d'assumer des tâches et des responsabilités managériales car le père chef d'entreprise refusait toute délégation de pouvoir. Entre deux générations, il y a un fossé de 25 ans. Celui-ci implique une différence d'expérience, de maturité, de formation et d'échelle de valeurs.

²⁶Kotter. J.P., *The General Manager*, New York, Free Press.

- c. **Les divergences d'intérêts des parties concernées** : même si le processus de la transmission de l'entreprise a été bien planifié et que le successeur est compétent, des problèmes peuvent survenir lors de la mise en œuvre de cette opération, et même au-delà de celle-ci à cause de divergences d'intérêts des parties en présence (la famille, les clients, les banquiers...etc.). En effet, il n'est pas rare que la famille intervienne dans l'entreprise afin que la gestion soit orientée en fonction des intérêts de la famille. De même, les membres familiaux actifs préfèrent un réinvestissement des bénéfices et une faible distribution de dividende. Il aura donc un conflit d'intérêts avec les prioritaires non actifs qui souhaitent recevoir un dividende élevé

3.3.3. Le choix d'une technique de transmission trop coûteuse

Lors du choix de la technique de transmission, le chef d'entreprise doit tenir compte du coût financier que la société ou le successeur devra supporter. En effet, ils seront appelés à payer de lourds montants, aussi bien pour acquitter les droits de succession que pour verser une éventuelle indemnisation aux autres héritiers qui n'auraient pas reçu assez. Une situation idéale pour le parent-entrepreneur serait de disposer d'un grand patrimoine familial qui pourrait être réparti entre tous ses héritiers en donnant la majorité de l'entreprise familiale au successeur choisi. Si ce n'est pas le cas et si le successeur ne dispose pas de liquidités suffisantes pour financer la reprise, il devra recourir à l'endettement et se tourner vers les banquiers. Si cet endettement est trop lourd à supporter, il pourra se faire avancer l'argent par la société ; mais dans ce cas, l'entreprise risque d'être affaiblie par manque de liquidités.

Cette recherche sur la transmission de l'entreprise dont la propriété cumule la fonction du parent-entrepreneur nous a permis de mettre en évidence les principales variables explicatives, soit liées à la personnalité du dirigeant, soit à d'autres éléments tels que le fonctionnement de l'entreprise ou encore son environnement immédiat. L'objectif de ce travail est double : en premier lieu, comprendre le déroulement de la transmission de l'entreprise familiale d'une génération à une autre sans perdre de vue la variable espace dans cette transmission. En second lieu, relever le changement d'activités d'une génération à une autre après la première transmission.

Conclusion au chapitre

L'entreprise familiale est une organisation complexe qui n'est pas définie dans des textes ou les lois. Et qui reste le lien majeur entre la famille et l'entreprise. Dans laquelle, il faut respecter certaines conditions de fonctionnement et de gestion. Surtout, il faut prendre en considération qu'il ne s'agit plus question d'intégrer les liens de famille afin qu'elle puisse se développer à long terme. Car la nature des liens familiaux diffère selon les familles, l'environnement et les expériences des membres de la famille, ces liens implicites interagissent au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise avec d'autres arrangements contractuels et impersonnels. Il convient alors, de définir les conditions internes à l'entreprise familiale, mais aussi contextuelles favorables à une gestion par les liens familiaux implicites, c'est-à-dire le domaine de l'exercice des droits de décision, de la direction effective de l'entreprise.

La transmission de l'entreprise familiale est un phénomène très ancien. Les premières opérations de transmissions n'ont pas pris la forme actuelle d'une transmission économique de l'entreprise, mais plutôt elles sont présentées simplement par la transmission du savoir-faire de père en fils.

Chapitre III

**Etat des lieux PME au
niveau mondial et national**

Chapitre III : Etat des lieux des PME au niveau mondial et national

Introduction au chapitre

La forme familiale de la majorité des entreprises du monde actuel est considérée comme la forme la plus ancienne et la plus répandue dans le monde. De nombreuses études ont été menées ces deux dernières décennies montre que les entreprises familiales occupent plus des deux tiers des entreprises dans les pays développés. Les entreprises familiales sont en général des PME, mais ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de grandes entreprises à caractère familiale estive de croissance économique unique et durable.

Dans ce dernier chapitre, nous présenterons deux sections la première c'est les entreprises familiales au niveau mondial en étudiant comme un premier point l'importance des entreprises familiales au niveau international, pour la deuxième section nous évoquerons également les PME privées en Algérie et dans la wilaya de Bejaia.

Section1 : Les entreprises familiales au niveau mondial

L'entreprise familiale est à la tête des entreprises dans les pays occidentaux, de ce fait les entreprises familiales ont un poids considérable dans l'économie mondiale, ce poids se manifeste essentiellement dans la contribution au PIB national des pays (produit national brut).

1. L'importance des entreprises familiale dans le monde

Malgré que l'entreprise familiale ait été toujours critiquée par les auteurs dans leurs recherches et qu'elle été considéré comme une forme dépassée. Elle reste à la tête des entreprises dans les pays occidentaux, de ce fait les entreprises familiales ont un poids considérable dans l'économie mondiale, ce poids se manifeste essentiellement dans la contribution de ce genre d'entreprises au PNB national des pays (produit national brut) cette contribution est comprise entre 35% et 65% en Europe, entre 40et 45% en Amérique du nord et elle peut atteindre 70% en Amérique latine. En marque (82%)¹ comme le plus élevé pourcentage en Asie.

Selon O'hara (2004)², l'entreprise de construction Kongo Gummi, créée par un Coréen en 578 à Osaka au Japon, serait la plus ancienne entreprise familiale au monde. Viendrait ensuite l'hôtel Ho-Shi à Komatsu au Japon, créé en 718 et qui en est à la 46^{ème} génération.

L'entreprise familiale européenne la plus ancienne serait le Château de Goulaine créé en 1000 en France

Aux Etats Unis, plus de 90% des entreprises sont détenues et contrôlées par une ou plusieurs familles et qu'elles représentent entre 30% et 60% du PNB³ en Europe le pourcentage des entreprises familiales varie de 75 à 99% et selon les statistiques confirme de deux tiers (2/3) du PIB et (2/3) des emplois sont assurés par les entreprises familiales. Le tableau suivant représente les dix plus grandes entreprises dans le monde.

2. Les plus grandes entreprises familiales au monde

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la réelle importance des entreprises familiales dans l'économie mondiale. Un bon nombre d'entreprises de renommée mondiale sont en réalité des entreprises familiales.

¹ Revue problèmes économique « le retour en grâce du capitalisme familiale », 3 mai 2009.P18

² COLOT Olivier «la transmission des PME familiale non cotées : approche de la transmission en Wallonie et impact sur les performances des entreprises.

³COMBLE Karin et COLOT Olivier « l'entreprises familiale : concept et importance en Belgique », 2006.P48.

Tableau N° 6 : Les plus grandes entreprises familiales au monde

Place	Entreprise	% détenu par la famille	Pays
1	Wal-Mart	La Famille Walton : 38%	États-Unis
2	Ford Motor	La Famille Ford : 40%	États-Unis
3	Samsung	La famille lee : 22%	Coré du sud
4	LG-group	Les familles Koa et Huh : 40%	Coré du sud
5	Carrefour Group	La famille Defforey : 29%	France
6	Fiat group	La famille agnelli : 30%	Italie
7	IFI	La famille agnelli : 100%	Italie
8	PSA Peugeot Citroen	La famille peugeot : 40%	France
9	Cargill	La famille Cargill/MacMillan : 85%	États-Unis
10	BMW	La famille Quandt : 47%	Allemagne

Source 8 : COMBLE Karin et COLOT olivier « l'entreprise familiale : concept et importance en Belgique »,2006

Le tableau N°7 : Les entreprises familiales : nombre et contribution au PNB

PAYS	PME familiale	Contribution au PNB
Belgique	70%	55%
Allemagne	60%	55%
Pays- Bas	74%	54%
Portugal	70%	60%
France	60%	60%
Royaume-Uni	70%	-
Espagne	75%	65%
Suède	79%	-
Finlande	80%	40-45%
Grèce	80%	-
Chypre	80%	-
Italie	93%	-
États-Unis	95%	40%
Amérique centrale et latine	65%	-
Australie	75%	-

Source 9 : COMBLE Karin et COLOT olivier « l'entreprise familiale : concept et importance en Belgique »,2006

Selon une étude de L'International Family Enterprise Research Academy (IFERA, 2003), les entreprises familiales sont non seulement dominantes dans la plupart des pays européens en termes de nombre, mais aussi en ce qui concerne la contribution au PNB. Ceci est repris dans

Tableau N° 8 : Les PME familiales en fonction de leur taille dans huit pays européens

Nombres des travailleurs	Pourcentage de PME familiales
Moins de 10	77.4%
10 à 19	69.2%
20 à 49	76.8%
50 à 99	51.6%

Source 10 : COMBLE Karin et COLOT olivier « l'entreprise familiale : concept et importance en Belgique »,2006

La recherche de Colot⁴ sur les PME Familiales montre que la part de ce genre d'entreprises augmente à chaque fois que leurs tailles soit moins importance. La relation entre la part de ces genres d'entreprises et leurs tailles. Le tableau suivant montre les PME Familiales en fonction de leurs tailles dans quelques pays européens.

3. L'emploi dans les PMEF

Les entreprises familiales représentent un pilier majeur de la dynamique économique dans la majorité des pays occidentaux. Elles contribuent au développement des économies de ces pays elles assurent 50% d'emplois en Belgique, en Allemagne 75% des travailleurs sont employé par des PMEF (alouche et Amann, 2002), Australie 50% des employés travail dans des entreprises familiales (Owen, Alouche et Amann, 2000). Le ci-dessous montre le nombre de l'emploi (en pourcentage) qui varie en fonction du nombre de travailleurs dans les entreprises familiales en Belgique.

Tableau N°9 : L'emploi dans les entreprises familiales en fonction du nombre de travailleurs en Belgique

Nombre de travailleurs	Pourcentage
1-100	70%
100-500	45%
>500	35%

Source 11 : L'institut de l'entreprise familiale. Page 4

⁴ COMBLE Karin et COLOT Olivier. OpCit. P49.

Ce tableau nous montre que la plupart des entreprises familiales en Belgique sont de la taille petite et que ces PME Familiales qui ont l'effectif moins de 100 employés participent plus à la création d'emploi que les entreprises de grande taille

Section2 : La PME en Algérie et dans la wilaya de Bejaia

1.La définition de la PME en Algérie

L'ordonnance N° 01-18 du 12décembre 2001, portant sur la loi d'orientation sur la petite et moyenne entreprise a conduit à une définition plus officielle. Cette définition s'inspire de celle adoptée par l'Union Européenne en 1996 et qui a fait l'objet d'une recommandation à l'ensemble des pays membres. L'Algérie a adopté la charte de Bologne de juin 2000 sur la définition européenne des PME (Bouyacoub, 2006). La définition de la PME adoptée par l'Algérie est basée sur les trois critères suivants : les effectifs, le chiffre d'affaires/ le bilan annuel et l'indépendance de l'entreprise.

La PME, quel que soit son statut juridique, est définie comme étant une entreprise de production des biens et des services employant de 1 à 250 personnes, dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas le 2 milliards de Dinars (DA), ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 500 millions de Dinars et qui respecte le critère de l'indépendance.⁵

Cette loi a donnée naissance à trois types d'entreprises qui sont :

- a. La moyenne entreprise :** toute entreprise employant de 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel est compris entre 200 millions et 2 milliards de Dinars ou dont le total du bilan est entre 100 et 500 millions de Dinars
- b. La petite entreprise :** toute entreprise employant de 10 à 49 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 200 millions de Dinars ou dont le total du bilan n'excède pas 100 millions de Dinars
- c. La très petite entreprise (TPE) ou la micro entreprise :**

Toute entreprise employant de 1 à 9 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 20 millions de Dinars ou dont le total du bilan n'excède pas 10 millions de Dinars. En ce qui concerne le critère de l'indépendance, le capital ou le droit de vote dans toute PME, ils ne doivent pas être détenus à 25 % et plus par une autre entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises qui ne correspondent pas elles même à la définition de la PME.

Actuellement la définition de la PME est plus précise, cette définition est faite selon deux approches

- a) L'approche quantitative :** Cette approche prend en considération la taille, le chiffre

⁵ Le journal officiel n°77

d'affaires, l'effectif...etc.

b) L'approche qualitative : Cette approche définit la PME selon des paramètres qualitatifs tels que le patrimoine social, la responsabilité du dirigeant, la propriété individuelle ou familiale des capitaux... etc.

2. Le secteur privé en Algérie

L'orientation économique de l'Algérie depuis l'indépendance a marginalisé les PME/PMI au profit des entreprises de grandes envergures, qui correspondaient à l'époque au modèle des industries industrialisant. D'ailleurs, ce n'est qu'une fois les réformes économiques engagées à partir de la fin des années 80 que l'état commençait à s'intéresser aux PME.

2.1 L'évolution de création de l'entreprise en Algérie

L'évolution des PME est considérée comme une nécessité, de par le rôle fondamental qu'elle joue dans le processus de développement économique et sociale et par la flexibilité de leur structure : capacité à s'adapter aux pressions multiformes de l'environnement économique, aptitude à assurer une intégration économique et le développement des régions, un nombre de PME connaît une croissance continue. Elle constitue les composants majeurs de la population des PME avec une part de 56% en 2019.

Tableau N°10 : Evolution de la population globale des PME (2018 et 2019)

	2018	2019	Evolution %
Population globale de la PME	1 093 170	1 171 945	7,2
PME privées	628 219	659573	5,0

Source 12 : bulletin du ministère de la PME et de l'artisanat N° 35 2019

2.2 Les principales composantes des PME en Algérie

L'ouverture économique de l'Algérie amorcée à la fin des années 80 a entraîné un développement important du parc des entreprises privées. Ce développement concerne aussi bien le nombre de nouvelles firmes que leur contribution dans les différents secteurs d'activité.

La population des petites et moyennes entreprises se constitue en trois principales composantes : les PME privées, les PME publiques et les artisans, toute catégorie comprise, s'élève à 1171945PME. Alors qu'en 2018 n'était que 1 093 170 entreprises.

a) Les entreprises privées :

A la fin de l'année 2018, le nombre de PME privées déclarées auprès de la caisse Nationale des assurances sociales, s'élève 1093170PME. Ces entreprises privées Constituent la composante majeure de la population des PME.

b) Les entreprises publiques :

Les PME publique représentant une part minime dans l population globale des PME, leur nombre est 244 PME durant le 1^{er} semestre 25019 contre 262 durant le 1^{er} semestre 20018 soit un recul de 6.87%. Cette baisse est due essentiellement à la restructuration de certains portefeuilles de secteur public marchant (SPM). Leur effectif a diminué de 22 073 en 1^{ER} semestre 2018 à 20 955 salariés au 1^{er} semestre 2019.

c) Les artisans :

Durant le 1^{er} semestre 2019 la CASNOS enregistrée une évolution de 26875 affiliations, ce qui porte le nombre total des artisans au 30/06/2019, à 268369 PME

Tableau N°11 : Population du secteur de la PME et l'artisanat vers en 2019

Nature PME	Nombres des PME	Nombre de PME en %
PME privées	659573	56,28
PME publiques	244	0,02
Activités artisanales	1 171 701	99,98
Totale	1 171 945	100,00

Source 13 : bulletin de ministère de la PME et de l'artisanat° 35 2019

Tableau N°12 : Evolution de la population de PME privée nature

Nature des PME	2017	1018	2019
Personne morale	595810	643493	659573
Personne physique	464215	498109	512128
Activités artisanales	243699	241494	268369
Totale	1485724	1334411	1440070

Source 14 : bulletin de ministère de la PME et de l'artisanat N° 35 2019

D'après le tableau N°12 on constate que le taux d'évolution des PME privées enregistrer pour la fin de 2019, est d'une augmentation qui s'élève à 1440070 PME répartie en 59.28% pour les personnes morales, mais pour la personne physique marque une relative stabilité et une légère évolution avec un taux de 43.7%et enfin pour l'activité artisanales à un taux moyen de 22.9%.

2.3. La répartition des PME privées par secteur d'activité

Le nombre total des PME privées à la fin de l'année 2019 est de 1 171 701, elles sont

concentrées au niveau de secteur des services de 602695 (le transport en particulier), l'artisanat est de 268369 et le BTPH est de 188275 (le bâtiment en particulier). Dans le tableau ci-dessus :

Tableau N°13 : Les secteurs d'activité dominants (source : CNAS, CASNOS) 2019

Secteur d'activité	Nombre	Part en %
Agriculture	7275	0,62
Hydrocarbures, énergies, mines	3032	0,26
BTPH	188275	16,07
Industries manufacturières	102055	8,71
Services y compris les professions libérales	602695	51,44
Artisanat	268369	22,90
Total	1171701	100,00

Source 15 : bulletin de ministère de la PME et de l'artisanat N° 35 2019

3. Les PME dans la wilaya de Bejaïa

3.1.L'évolution du nombre des PME en 2019

Durant les dernières années, le nombre de PME a connu un accroissement très significatif. Ce nombre est passé de 15.041 PME, en 2012, à 27.244 entreprises en fin 2018 soit un accroissement de 81,13% et une progression moyenne annuelle de 1743 entreprises par an.

Taux de croissance annuel moyen de la PME de 2015 à 2018 est de 9 %.

Taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 2015 à 2018 est de 6%.

3.2. Les composantes du secteur d'activité de la PME

Tableau N°14 : Le nombre des PME de la wilaya de Bejaïa

Nature des PME	Nombre de PME	Part (%)
PME privées	27 756	99,85
PME publiques	41	0,15
Total	27 797	100

Source 15 : document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaïa 2019

La population des petites et moyennes entreprises comporte principalement deux composantes : les PME privée et PME publiques. Les données de la direction des PME indiquent que, en2019, le nombre des PME s'éleve à 27 797 entités dont 27756 sont des entreprises privées, 41 sont des entités publiques, contre 18 970 entités en 2014. Dont 27 797entités sont privées et 41 publiques.

Tableau N°15 : Répartition des PME publique par le secteur d'activité

N°	Secteurs d'activités	Nombre de PME	%
01	Bâtiments et travaux publics	6 453	23,21
02	Commerces	5 808	20,89
03	Transport et communication	4 622	16,63
04	Services fournis aux entreprises	2 436	8,76
05	Service fournis aux ménages	2 423	8,72
06	Industrie du bois, liège, papier, imprimerie	1 262	4,54
07	Hôtellerie et restauration	1 192	4,29
08	Industries agroalimentaires	955	3,44
09	Autre	2 646	9,52
TOTAL		27 797	100

Source 16 : CNAS 2019

Tableau N°15 donne la répartition des PME par secteur d'activités et montre que le secteur du Bâtiment représente le plus gros secteur avec23, 31%. Suivi du secteur du 20,89%. Le secteur du transport représente 16,63%. La répartition des PME par groupes de secteur révèle que la PME se concentre dans le secteur des services avec plus de 876.%. Le secteur du BTP représente aussi un secteur dominant avec 23.21% suivie d du secteur de commerces avec 20.89 %.

Tableau N°16 : Répartition des PME privée le secteur d'activités

Bâtiments et travaux publics	6574	22,79
Commerces	5981	20,74
Transport et communication	4798	16,64
Services fournis aux entreprises	2540	8,81
Service fournis aux ménages	2511	8,71
Industrie du bois, liège, papier, imprimerie	1284	4,45
Hôtellerie et restauration	1267	4,39
Industries agroalimentaires	981	3,40
I.S.M.M. E	693	2,40
Agriculture et pêche	578	2,00
Matériaux de construction, céramique	431	1,49
Industrie Textile, bonneterie,	375	1,30
Affaires immobilières	255	0,88
Chimie, caoutchoucs, plastique	224	0,78
Services pour collectivités	101	0,35
Industries diverses	98	0,34
Établissements financiers	79	0,27
Mines et carrières	52	0,18
Industries des cuirs et chaussures	16	0,06
Eaux et énergie	4	0,01
Hydrocarbures	0	0,00
Services et travaux publics pétroliers	0	0,00
TOTALE	28842	100,00

Source 17 : document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaïa 2019

Tableau N°16 donne la répartition des PME privées par secteur d'activités et montre que le secteur du Bâtiment représente le plus gros secteur avec 22,79. Suivi du secteur Commerces du 20,74%. Le secteur du transport représente 16,64%. La répartition des PME privées par groupes de secteur révèle que la PME privée se concentre dans le secteur des services avec plus de 50%. Le secteur du BTP représente aussi un secteur dominant avec 22,79%.

3.3.La répartition spéciale des PME pour les premières communes dès la wilaya de Bejaïa

Nous présenterons en dernier lieu la répartition spéciale des PME sur le territoire de la wilaya de Bejaïa

Tableau N°17 : Statistique PME par commune

N°	Commune	2019	Part %
1	BEJAIA	8747	32,15
2	AKBOU	2630	9,67
3	TAZMALT	1097	4,03
4	EL KSEUR	1077	3,96
5	AMIZOU	786	2,89
6	TIMZRIT	771	2,83
7	KHARATA	769	2,83
8	SIDI AICH	765	2,81
9	OUED GHIR	615	2,26
10	AOKAS	596	2,19
11	SEDDOUK	594	2,18
12	SOUK EL TNINE	593	2,18
13	IFRI OUZELAGHUEN	530	1,95
	S/totale	19570	69.04
	Totale	27203	100 ,00

Source 18 : document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaïa 2019

L'analyse de la répartition des PME privées entre la déférente commune relève l'exercice d'une forte disparité la répartition n'est pas équilibrée. D'après le tableau ci-dessus, le total des PME wilaya de Bejaïa est de 27203 PME existantes, la commune de Bejaïa occupe la première place avec un nombre de 8747 PME qui représente 31,15% du totale des PME, suivi par la commune d'AKBOU avec un nombre de 2630 en troisième place en trouve TAZMALT avec 1097 PME, EL KSEUR occupe la quatrième place avec 1077 PME avec un seuil de 3,96%.

On remarque ainsi qu'il y'a concentration de PME dans les quatre premières communes sachant que ces communes sont de nature urbaines, cela est lié principalement à la disponibilité du foncier industriel mais au maillage infrastructurel, autrement dit, cela revient aussi à plusieurs facteurs qui peuvent être d'ordre géographique (le relief et les condition climatiques), économiques (concentration de la population et des activités, les infrastructures économiques de bas) et même politique (la nature et la distinction des projet de développement), alors que les communes rurales, enregistrent des taux faible, par exemple la commune BENI

MELIKECHE celle où il y'a une faible concentrations des PME uniquement 45, et cela revient peut être au facteur culturel du fait que parfois dans certaines régions le phénomène de l'entrepreneuriat est associé aux traditions de la famille, et que dans d'autres régions les gens se contentent de l'élevage et le travail de la terre, ce qui aggrave les déséquilibres territoriaux.

On constate qu'un déséquilibre spatial dans la répartition de ces unités un niveau de la wilaya, ce qui a généré des mouvements internes de la population, surtout des zones de montagne vers les autres régions.

Conclusion au chapitre :

A partir de ce chapitre, nous pouvons dire que les PME sont désormais l'un des piliers de toutes les économies de monde et sont, aussi bien dans les pays industrialisés que dans les économies émergentes et en développement, une source essentielle de croissance économique, entre autres, de sa contribution appréciable à la production de richesses et à la création d'emploi et de sa dynamique, de sa flexibilité et de sa souplesse d'adaptation aux changements de l'environnement qui l'entoure.

Les PME en Algérie et à Bejaia en particulier ont occupées une place très importante dans le renouvellement et la dynamisation du tissu économique, cette importance s'explique par la contribution à la création d'emplois, la contribution au produit national brut, la dynamisation des différents secteurs d'activité telle que le commerce, l'industrie, BTPH...etc.

Conclusion générale

Conclusion générale

L'entreprise familiale est un corps vivant qui est en évolution constante et qui se trouve à tout instant confrontée aux changements affectant son environnement. Partant de l'actualité et du grand défi que pose la question de la transmission des entreprises familiales, cette étude s'est proposée d'en décrire la transmission des entreprises familiales de la wilaya de Bejaia. Pour ce faire, nous avons mobilisé les différentes théories de l'entreprise familiale et sa transmission. L'objectif de notre travail est de cerner le domaine de la PME familiale et sa transmission en particulier, et la création de la petite et moyenne entreprise (PME) en général.

La PME familiale n'est pas définie officiellement, alors nous avons fait une recherche bibliographique afin de proposer une définition souple qui nous permis de faire la différence entre la PME familiales et non familiales. La définition choisie s'appuie sur la propriété, le contrôle familial de l'entreprise et enfin la transmission ou l'intention de transmettre l'entreprise a la future génération.

Pour ce faire, nous avons élaboré un éclairage théorique sur le concept entrepreneuriat et celui de l'entrepreneur dans le but d'expliquer les concepts clés de l'entrepreneuriat. et de l'entrepreneur. L'entrepreneuriat est un phénomène qui s'articule autour d'un entrepreneur qui est un individu doté des caractéristiques spécifiques à lui, ayant des raisons qui le motive à entreprendre ; et l'entreprise comme étant le résultat du processus entrepreneurial.

Dans ce présent travail, on a abouti à une meilleure connaissance de la transmission des entreprise familiales, que ce soit entre les génération ou à travers l'espace contribuent au développement des entreprises familiales, Mais il est si nécessaires de savoir que ce développement dépend en premier lieu de degré du savoir-faire acquis par le nouveau successeur, en deuxième lieu, il s'explique par le degré d'implication de la famille dans l'activité économique hérité par le fondateurs principal; il faut qu'il y ait une implication générale de tous les membres de la famille (qu'ils soient de la famille proche ou de la famille élargie), cela pour éviter des problèmes menaçant l'activité économique ainsi que les conflits familiaux qui peuvent apparaitre. Cette implication de la famille ne se limite pas à la participation dans l'activité de la famille, mais elle doit passer au-delà de ça, par l'implication des membres de la famille dans le processus de prise décisions de l'entreprise familiale et même dans le partage des profits et des pertes.

En Algérie nous assistons à une importante croissance des petites et moyennes entreprises PME dans le tissu productif national d'une année à l'autre. Et les PME, vue leurs capacités de

répartition géographique et d'expansion dans les villes et villages, peuvent atteindre un équilibre sur le plan économique et social.

En particulier dans la wilaya de Bejaïa, en remarque qu'elle est classée la troisième au niveau national, en termes de nombre des PME. Selon les informations de la direction de la PME.

En fin, la recherche sur l'entreprise familiale en Algérie est dans sa phase primaire, on peut dire que ce domaine est encore vierge, il faut encourager les recherches qui porte sur ce domaine pour apporter plus d'informations et pouvoir toucher tous les axes qui entoure ce thème qui reste très vaste et très complexe.

Bibliographies

Bibliographies

Overages

- 1- Carlock. R.S. & Ward, Strategic Planning for the Family Business, Parallel Planning to Unify the Family and Business, New York, Palgrave 2001.
- 2- Donckels. R, A remettre entreprises familiales : la problématique de la succession, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, Roularta BooksSA, 1998.
- 3- DURUCKER Peter «entrepreneurs». Traduit de l'Américain par Patrice Hoffman. Ed L'expansion ACHETTE, JCLattès.1985.
- 4- Emile-Michel Hernandez « le processus entrepreneurial ; vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat » le harmattan, 1999, paris
- 4- FAYOLLE Alain « Entrepreneuriat, Apprendre à entreprendre ».Ed. Dunod, Paris, 2004.
- 5- FAYOLLE Alain « Introduction à l'entrepreneuriat ». Ed, Dunod, Paris, 2005.
- 6- TORRES Olivier : « LES PME ». Ed. Dominos Flammarion, 1996.
- 7- TORRES Olivier « PME de nouvelles approches ». Ed. Economica, Paris, 1999.
- 8- VERSTRAETE Thierry « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat ». Ed.EMS, 2000.
- 9- Litz R., the family business: Toward definitional clarity Academy of Management Journal Best Papers Proceedings, 1995.

Articles et Commentaires

- 1- COMBLE Karin et COLOT Olivier « L'entreprise familiale : concept et importance en Belgique ». 2006. Site internet:
http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=RPVE_452_108
- 2- FONROUGE Cécile «Entrepreneur / manager : deux acteurs d'une même pièce».Site internet: <http://www.strategie-aims.com/actes02/Fichiers/fonrouge.pdf>

Mémoires et thèses

1. BRUYAT Christian. « Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation ». Thèse pour le doctorat en science de gestion, université pierre Mendès France (Grenoble II), France, 1993. PDF Site internet :

http://asso.nordnet.fr/adreg/These_C_Bruyat.pdf.

2. COLOT Olivier « La transmission des PME familiales non co: approche de la transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises ». 2007. Site internet :

<http://www.cefip.be/FILES/Documenten/FR/These%20%20Colot.pdf>

3- NAIMA BOUZIT. « Entrepreneuriat familial : Etat des lieux et perspectives, cas de la Wilaya de Béjaïa ». Université de A/Mira Béjaïa juillet 2010.

4- ADJAOUD Bahia. « La succession des entreprises familiales : cas des deux daïras Akbou et Tazmalt ». Université de A/Mira Bejaia juin 2014.

5- KEDJAT Juba Et GHASSOULI Imane « caractéristiques de l'entreprise familiales et sa transmission cas de la commune d'El Kseur, Bejaia. ». Université de A/Mira Bejaia. 2017/2018

Bulletins et Revus

1- Direction de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat. Wilaya de Bejaia 2019

2- Indicateurs de l'année 2018 et 2019. Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat, Direction des systèmes d'Information et des Statistiques, Bulletin d'information.

3- journal officielle de la république Algérienne N°777 du 15-12-2001.

4- Revue problèmes économiques « Le retour en grâce du capitalisme familial ». 13 mai 2019.

Site web

1- <http://www.argentaire.com/2015/07/top-10-des-plus-grandes-entreprises>.

Liste des tableaux

La liste des tableaux

Tableau N°1 : Synthèse des recherches en entrepreneuriat	10
Tableau N°2 : Définition de l'entrepreneur en fonction des écoles de pensée économiques	12
Tableau N°3 : Typologie d'entrepreneurs	15
Tableau N° 4 : Les catégories de familles selon la composition des unités Familiales	33
Tableau N° 5 : Le processus successoral selon Pierre Hugron (1986, 1991).	41
Tableau N° 6 : Les plus grandes entreprises familiales au monde	50
Tableau N°7 : Les entreprises familiales : nombre et contribution au PNB	50
Tableau N° 8 : Les PME familiales en fonction de leur taille dans huit pays européens	51
Tableau N°9 : L'emploi dans les entreprises familiales en fonction du nombre de travailleurs en Belgique	51
Tableau N°10 : Evolution de la population globale des PME (2018 et 2019)	53
Tableau N°11 : Population du secteur de la PME et l'artisanat vers en 2019	54
Tableau N°12 : Evolution de la population de PME privée nature	54
Tableau N°13 : Les secteurs d'activité dominants (source : CNAS, CASNOS) 2019	55
Tableau N°14 : Le nombre des PME de la wilaya de Bejaïa	56
Tableau N°15 : Répartition des PME publique par le secteur d'activité	56
Tableau N°16 : Répartition des PME privée le secteur d'activités	57
Tableau N°17 : statistique PME par commune	58

Liste des figures

La liste des figures

Figure N°01 : Les deux approches relatives à la définition du concept « entreprise familiale ».	25
Figure N°2 : Objectif des trois sous-systèmes de l'entreprise familiale.	35

Table des matières

Table des matières

Introduction Générale	1
Chapitre I :Théories de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneur	5
Introduction au chapitre	5
Section 1 : Diversité des approches théoriques de l'entrepreneuriat.....	6
1-Diversités des approches théoriques et le processus entrepreneur	6
1.1. Approches fonctionnelles des économistes	6
1-2. Approches centrées sur les individus.....	7
1.3. L'approche processuelle.....	8
Section2 : L'entrepreneur principale acteur de l'entrepreneuriat	11
2-1-L'entrepreneur et l'esprit d'entreprendre.....	11
2-1-1-Le concept de l'entrepreneur.....	11
2-2 caractéristique et typologie des entrepreneurs	13
2-2-1- Les caractéristiques	13
2-2-2 Les typologies d'entrepreneurs.....	14
2-3- L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat.....	16
2-3-1-Les déférentes situations de l'entrepreneuriat.....	16
2-3-2-Les innovations et la multiplication des formes.....	17
2-3-3-L'entrepreneuriat et la croissance économique.....	17
Section 3 : Définition et caractéristiques des PME.....	17
1- La définition de la PME	18
2. La PME de TORRES « small is beautiful »	18
3. Les caractéristiques des PME.....	19
3.1. Du point de vue organisationnel.....	19
3.2. Du point de vue juridique	20
3.3. Autres caractéristiques.....	20
4. Les atouts et les faiblesses des PME	20
4.1. Les atouts.....	20

4.2. Les faiblesses	21
Conclusion au chapitre	22
Chapitre II : Les entreprises familiales et transmissions	23
Introduction au chapitre	23
Section 1 : Généralité sur les entreprises familiales	23
1.1. Entrepreneuriat et entreprises familiales	24
1.2. Définition du concept entreprise familiale.....	24
1.2.1. Les définitions monocritère	25
1.2.2 Les définitions pluri-critère :.....	26
1.3: La spécificité de l'entreprise familiale.....	28
1.4. Les raisons d'existence des entreprises familiales	29
1.5. Objectifs et caractéristique des entreprises familiales	30
1.5.1 Les objectifs des entreprises familiales.....	30
1.5.2 Les caractéristiques des entreprises familiales	31
Section 2 : L'interaction famille / entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial	32
1.Le concept « famille »	32
2.L'interaction famille/ entreprise.....	33
3.Les avantages des entreprises familiales.....	36
4.Les inconvénients des entreprises familiales	37
Section 3 : La transmission de l'entreprise familiale.....	38
3.1. La transmission de l'entreprise familiale	38
3.1.1 Définition	38
3.1.2. Les conditions de réussite de la transmission des entreprises familiales.....	39
3.2. Le processus de transmission de l'entreprise familiale	39
3.3. L'échec de la transmission de l'entreprise.....	43
3.3.1. L'absence ou le manque de préparation.....	43
3.3.2. Choix et préparation du successeur :	45
3.3.3. Le choix d'une technique de transmission trop coûteuse	46
Conclusion au chapitre	47

Chapitre III : Etat des lieux des PME au niveau mondial et national.....	48
Introduction au chapitre	48
Section1 : les entreprises familiales au niveau mondial	49
1. L'importance des entreprises familiale dans le monde	49
2. Les plus grandes entreprises familiales au monde	49
3. L'emploi dans les PMEF	51
Section2 : La PME en Algérie et dans la wilaya de Bejaia	52
1. La définition de la PME en Algérie	52
2. le secteur privé en Algérie	52
2.1 l'évolution de création de l'entreprise en Algérie	53
2.2 les principales composantes des PME en Algérie	53
2.3. La répartition des PME privées par secteur d'activité	54
3. Les PME dans la wilaya de Bejaïa :	55
3.1.L'évolution du nombre des PME en 2019 :	55
3.2.Les composantes du secteur d'activité de la PME	56
Conclusion au chapitre :	60
Conclusion générale	61

Résumé

L'entreprise familiale représente la forme d'organisation la plus ancienne et la plus répandue dans le monde. Si ce thème a retenu une place importante dans les pays développés, il reste que dans les pays en voie de développement et particulièrement en Algérie n'est pas assez reconnue ou assai traité.

L'objectif de notre travail est de contribuer à une meilleure connaissance de la transmission des entreprises familiales entre les générations d'une manière générale. Notre méthodologie de recherche consiste en une recherche bibliographique et documentaire plus une collecte de donnée à la direction de la PME. Nous pourrions conclure que la famille constitue un élément fondamental à la survie de ce type d'entreprises. La pérennité et la réussite de la transmission de l'entreprise familiale aux générations futures dépendent des facteurs de réussite du processus successoral et d'une préparation adéquate qui doit précéder cette transmission.

Mots clés : L'entreprise familiale, entrepreneuriat, entrepreneur, la relation famille-entreprise, Transmission, Bejaïa.

Abstract :

The family business is the oldest and most widespread form of organization in the world. If this theme has retained an important place in developed countries, the fact remains that in developing countries and particularly in Algeria, it is not sufficiently recognized or treated sufficiently.

The objective of our work is to contribute to a better knowledge of the transmission of family businesses between generations in general. Our research methodology consists of bibliographic and documentary research plus data collection from the management of the SME. We can conclude that the family is a fundamental element in the survival of this type of business. The sustainability and success of the transmission of the family business to future generations depend on the success factors of the succession process and on adequate preparation which must precede this transmission.

Keywords : Family business, entrepreneurship, entrepreneur, family-business relationship, Transmission, Bejaïa.