
Université Abderrahmane MIRA de Bejaïa

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des sciences des
gestions

MÉMOIRE DE MASTER

Présenté en vue de l'obtention du Diplôme de Master en Sciences de Gestion

Option : Management Economique des Territoires et Entrepreneuriat

Thème

*Les caractéristiques des
entrepreneurs et des
entreprises familiales : cas
de la willaya de Tizi-Ouzou*

Réalisé Par :

BENAOUMEUR kahina

Encadré par : M^{me} HADOU Naima, Université de A/Mira Bejaïa.

Année 2013

Dédicaces

A mes très chers parents

A mes frères et sœurs

A toute ma famille

A tous mes amis

A tous ceux qui me sont chers

Merci .

Remerciements

C'est avec un réel plaisir que je tiens à adresser ces mots de remerciement à tous ceux qui m'ont accompagnée, conseillée et soutenue tout au long de mon travail.

Tout d'abord, je tiens à remercier ma promotrice de mémoire, madame HADOU Naima pour avoir accepté de diriger mon travail, pour son soutien, son encadrement et son assistance sur le plan méthodologique et bibliographique qui m'ont permis de réaliser ce travail.

J'exprime également, mes remerciements aux membres du jury qui ont accepté d'évaluer ce travail et dont les remarques vont certainement permettre de consolider cette recherche.

Je voudrais, également remercier les entrepreneurs qui ont collaboré à ce travail en répondant soigneusement à nos questions.

Enfin, je remercie toute ma famille pour le soutien et la patience qu'ils ont bien voulu m'accorder.

je remercie toutes celles et tous ceux qui m'ont aidée , d'une façon ou d'une autre

Merci

Sommaire

Introduction générale	1
Chapitre I : Cadre théorique de l'entrepreneuriat	5
Introduction au chapitre	5
Section 1 : Diversité des approches théoriques de l'entrepreneuriat.....	5
Section 2 : L'entrepreneur ; principale acteur de l'entrepreneuriat	13
Section 3 : Définition et caractéristiques des PME.....	20
Conclusion au chapitre	25
Chapitre II : Les entreprises familiales	26
Introduction au chapitre	26
Section 1 : L'évolution et l'importance des entreprises familiales	26
Section 2: L'interaction famille/entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial..	32
Section 3 : Les caractéristiques des entreprises familiales.....	39
Section 4 : La transmission des entreprises familiales	41
Conclusion au chapitre	45
Chapitre III : Etats des lieux des entreprises familiales en Algérie et et dans la wilaya de Tizi-Ouzou	47
Introduction au chapitre.....	47
Section 1 : La place des entreprises familiales dans le monde	47
Section 2 : La PME en Algérie : définition et évolution.....	50
Section 3 : La place de la PME dans l'économie nationale et ces principales caractéristiques	55
Section 4 : Grands traits de la PME en Algérie.....	58
Section 5 : Les caractéristiques des PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....	62
Conclusion au chapitre.....	69
Chapitre IV : Entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou : caractéristiques et perspectives	70
Introduction au chapitre	70
Section 1 : Méthodologie de l'enquête.....	70
Section 2 : Présentation et interprétation des résultats de l'enquête.....	72
Conclusion au chapitre	94

Conclusion générale	96
Bibliographié	99
Annexes	103
Table des matière	112

Introduction générale

Introduction générale

La force actuelle des économies des pays développés réside en grande partie, dans la forte présence des entreprises de la petite et moyenne taille (PME), cette place importante se justifie par la participation des PME dans la production et la commercialisation, et aussi dans la contribution à la création d'emplois.

La majorité des pays en développement ont commencé une phase très importante, celle de la transformation pour s'ouvrir sur l'économie du marché et le libre échange, et cela ne se fait qu'avec un changement radical de leurs environnements économiques qui met la centralisation et la planification de côté et laisser la place pour la décentralisation et le secteur privé, ce qui a libéré l'action entrepreneuriale.

L'entrepreneuriat vise à comprendre comment, par qui et avec quels moyens se crée les entreprises qui produisent des biens et/ ou les services qui n'existe pas avant ? Ce qui donne à celui qui exerce l'action de l'entrepreneuriat (ou bien l'entrepreneur) une place très importante, il est considéré comme moteur de la dynamique économique libéral. Il a un rôle particulier et indispensable dans l'évolution de l'économie, il est très souvent à l'origine des innovations de rupture, il crée des entreprises, de l'emploi, et participe au renouvellement et à la restructuration du tissu économique.

La création des entreprises est un phénomène d'une grande hétérogénéité, cela vient de la variété de la typologie des entreprises et plus particulière des entreprises privées. Ces dernières qui prend plusieurs formes, juridiques (SARL, EURL, SNC, SA, SPA) aussi des tailles différentes ; moyennes entreprises, petites entreprises, très petites entreprises, et micro-entreprises. Cependant, les entreprises privées peuvent se classer avec un autre critère social économique (entreprises familiales et entreprises non familiales).

L'intention tant des professionnels que des recherches universitaires en Algérie comme dans les autre pays se concentre sur le phénomène des entreprises familiales qui s'évalue ces dernières années d'une manière très remarquable, rapide et croissante.

À partir de la fin des années quatre-vingt (1980) plusieurs recherches menées sur les entreprises familiales et les déterminants qui influence sur leurs croissances ce qui nous à met devant un paradoxe sur les définitions et les bornes qui nous permet d'identifier les entreprises familiales. On peut dire qu'il ya deux corps qui définissent l'entreprise familiale à base de trois critères qui semble plus essentielle pour la cerner (la propriété et le contrôle ou

bien la gestion et enfin la succession ou la transmission de l'entreprise pour les futures générations), mais qui nous donne deux définitions différentes ; d'une part, il y a le corps monocritère qui prend en considération la présence d'un seul critère soit la propriété soit le contrôle pour dire que c'est une entreprise familiale ; d'autre part, il y a le corps pluri-critère qui dit que pour qu'on soit en face d'une entreprise familiale il faut la présence de deux critères ou plus en même temps.

Peu importe la façon avec laquelle on la définit, mais le plus important c'est la place que ses entreprises occupent dans les économies mondiale cette forme est considérée comme la forme d'organisation la plus vieille et la plus répandue aux exigences du marché des biens et services. Les statistiques des dernières années donnent que la valeur ajoutée des entreprises familiales dans la plus part des pays développés représente entre 50 et 90 % du produit intérieur brut.

L'environnement actuel des marchés économiques mondiaux qui se caractérise par la non-stabilité et l'incertitude donnent aux entreprises familiales une très grande particularité parce qu'un tel l'environnement turbulent demande une très grande stratégie pour pouvoir faire face aux risques, ce qui n'existe pas dans ces entreprises du moment qu'elles se développent dans une perspective de durée qui donne un horizon très long terme se qui donne une très grande importance à la recherche sur les caractéristiques et les stratégies de la croissance au sein de cette forme d'entreprises.

En Algérie, la mise en place des différentes directions, organisation, des réglementations, et même un ministère chargé des PME et PMI a facilité aux jeunes entrepreneurs d'aller au bout de leurs rêves en créant leurs propres entreprises ce qui a engendré une forte dynamique économique par l'évolution importante de nombre des PME créées depuis ces deux dernières décennies ce qui a mené à la naissance d'un tissu économique plus ou moins pertinent.

Cet essor des PME en Algérie a fait l'objet de plusieurs travaux de recherches, ces travaux en général ont été basés sur les PME et les entreprises ont donné l'importance à leurs formes juridiques ni à leurs formes sociales économiques. Notre travail vise à donner une meilleure connaissance de l'entreprise familiale, qui semble être très importante puisqu'elle représente la majorité des PME en Algérie. Pour mieux cerner notre travail, on va essayer de répondre sur la question principale qui est :

Quelles sont les caractéristiques des entrepreneurs et des entreprises familiales dans la willaya de Tizi-Ouzou ?

Pour répondre à notre problématique d'autres questionnements s'imposent :

-Qu'est-ce qu'une entreprise familiale ?

-Quelles sont les caractéristiques des entreprises familiales et celles de leurs dirigeants ?

-Est-ce que les entrepreneurs ont l'intention de transmettre l'entreprise familiale à la future génération ?

-Quelles sont les perspectives des entreprises familiales ?

Notre recherche se basera sur les hypothèses de travail suivantes :

H1 : l'entrepreneuriat familial est considéré comme vecteur de l'économie libérale ; les entreprises familiales sont toutes des entreprises privées.

H2 : la transmission à la future génération est un facteur qui caractérise les entreprises familiales et le but de tous les entrepreneurs

H3 : les objectifs de la famille et celles des entreprises familiales sont dans la plus part du temps les mêmes. La distinction entre les objectifs de la famille et ceux de l'entreprise familiale est très difficile

Pour bien entourer notre travail de recherche, nous nous sommes penché pour la méthodologie de travail suivante :

Nous avons entamé notre travail par une recherche bibliographique qui nous a permis d'élaborer une démarche à suivre pour mieux éclairer notre travail de recherche dans sa partie théorique ; ensuite nous avons opté pour une enquête de terrain en élaborant un questionnaire qui vise dans son contenu les entreprises familiales dans la willaya de Tizi-Ouzou cette enquête nous a permis de répondre aux questions de départ.

Notre travail se compose de quatre chapitres. Le premier traitera les conceptions de l'entrepreneuriat. Le second portera sur les différentes définitions des entreprises familiales ainsi que leurs caractéristiques. Le troisième a pour but de montrer l'importance de la PME familiale dans le monde, de donner un aperçu sur l'évolution et le développement de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneur en Algérie et de déterminer les principales

caractéristiques du secteur de la PME. Le dernier chapitre concerne l'analyse des résultats de notre enquête de terrain consistant à dresser un état des lieux sur l'entrepreneuriat familial dans la willaya de Tizi-Ouzou.

Chapitre I

Chapitre I : Cadre théorique de l'entrepreneuriat

Introduction au chapitre

L'environnement actuel des marchés mondiaux qui se caractérisent de forte incertitude et instabilité à cause des crises économiques et les accélérations technologiques a donné naissance à un phénomène économique et social qui est l'entrepreneuriat. De nos jours l'entrepreneuriat prend de plus en plus une place importante, elle a bouleversé l'économie mondiale, plusieurs pays ont mené des transformations radicales dans leurs politiques, système et même dans leurs institutions d'enseignement et centre de recherche professionnels.

Dans ce présent chapitre, nous présenterons en premier lieu le concept de l'entrepreneuriat et la diversité des approches théoriques relatives à ce concept. En second lieu, nous parlerons de l'importance de l'entrepreneuriat et les caractéristiques des entrepreneurs, enfin le dernier point sera consacrer au concept des PME et leurs rôles dans le processus entrepreneurial.

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 FAYOLE (DUNOD 2005)¹ identifie trois problématiques qui s'expriment dans le champ de l'entrepreneuriat :

- a) **L'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche** : qui s'intéresse au comportement individuel et/ou organisationnel et plus exactement à la relation individu/projet.
- b) **L'entrepreneuriat en tant que domaine d'enseignement** : qui prend de plus en plus une place importante dans les politiques et les systèmes éducatifs et plus spécialement dans la formation et recherche professionnelle de plusieurs pays de monde qui s'oriente vers les connaissances spécifiques qui fond la base d'utiles pour l'entrepreneuriat.

L'entrepreneuriat en tant que phénomène économique et social : qui se port sur les résultats économiques (bénéfiques) et sociaux (emplois, le niveau de vie, le développement d'esprits d'entreprendre que l'acte entrepreneurial (la création d'entreprise) dans une région.

¹ FAYOLLE Alain « Introduction à l'entrepreneuriat », Paris. Ed Dunod, 2005 ; p 11

Par difficulté de trouver un consensus sur le domaine de l'entrepreneuriat il est indispensable d'évoquer les principales dimensions concernant l'entrepreneuriat mis en évidence par les chercheurs qui sont :

- a) **L'individu**, il peut s'agir d'un individu comme il peut s'agir d'une petite équipe portant le projet.
- b) **Le processus**, qui fait référence à l'acte d'entreprendre ou de création.
- c) **L'objet créé** est défini en tant qu'organisation et/ou innovation correspondant à une création d'une valeur nouvelle.
- d) **L'environnement**, qui rassemble les richesses à offrir et absorber, les opportunités à saisir ainsi que les menaces auxquelles l'entrepreneur doit y faire face.

1-Diversité des approches théoriques et le processus entrepreneurial

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* »². 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)³ signalent et distinguent trois questions fondamentales qui peuvent résumer une partie importante de l'activité entrepreneuriale qui sont :

« What happens when 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.

² TH. VERSTRAETE, « Histoire d'entreprendre ; les réalités d'entrepreneuriat » Editions EMS, 2000, P11.

³ STEVENSON H.H et JARILLO J-C. « A paradigm of entrepreneurship : entrepreneurial management ». Cité par FAYOLLE Alain. « Introduction à l'entrepreneuriat. ». DUNOD, Paris, 2005, P.9.

De ce fait, Fayolle a distingué trois approches fondamentales :

1-1-Approche 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. A FAYOLLE(2005) considère Richard Cantillon le premier 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 en attendre.* »⁴ 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 des ressources qu'il se procure pour produire des biens .il créer et développe des activités économiques pour son propre compte.* »⁵.

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 le 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 »⁶ pour lui c'est l'innovation qui fait la différence entre l'entrepreneur et le manager

Les auteurs de cette approche nous ont permet de cerner le phénomène de l'entrepreneuriat en quelque 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 qui sont :

-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.

⁴FAYOLLE Alain. « Introduction à l'entrepreneuriat. ». DUNOD, Paris, 2005, P.10.

⁵ Idem.

⁶ Idem.

1-2-Approche centrée sur les individus

Si l'approche des économistes vise à bien connaître les fonctions et le rôle de l'entrepreneur dans le développement économique. Les auteurs de cette approche sont basés sur les caractéristiques psychologiques de l'entrepreneur, sa personnalité son comportement sa trajectoire sociale et surtout ses motivations personnelles dans le domaine entrepreneuriale. McClelland, a proposé une théorie de 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 seul les problèmes et qui s'orientent vers des situations caractérisées par des risques modérés et un retour rapide du résultat de leurs actions.* »⁷. McClelland(1961) est le premier qui a critiqué la théorie du Schumpeter en disant que l'entrepreneur n'est pas forcément un preneur de risque, mais aussi un simple gestionnaire peut être un entrepreneur on prenant des bonnes décisions. Après il vient les recherches de Manfred Kets de Vries professeur à l'école psychanalytique qui s'est intéressée au côté psychologique des entrepreneurs, il dit que le comportement entrepreneurial est le résultat d'une expérience vécue dans l'enfance et caractérisée par un environnement familial hostile et de nombreux problèmes effectifs ce qui pousse l'individu à développer des formes de personnalité trop strictes et par la suite avoir une difficulté à accepter une autorité et à travailler en équipe avec d'autres personnes.

Plusieurs recherches ont été faites dans le domaine psychologique, sociologique, comportemental, mais sans pouvoir modéliser et expliquer le comportement complexe de l'entrepreneur ce qui a conduit les chercheurs de se lancer dans l'étude de processus entrepreneurial.

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 (Gartner1985) six comportements peuvent décrire l'activité entrepreneuriale :

« - *l'entrepreneur localise une opportunité d'affaires ;*

-l'entrepreneur accumule des ressources ;

-l'entrepreneur fait marchander des biens et services ;

⁷A.FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat. ». DUNOD, Paris, 2005, P.12.

-l'entrepreneur produit des produits ;

-l'entrepreneur construit une organisation ;

-l'entrepreneur répond aux exigences du gouvernement et de la société. »⁸.

A partir de cette idée Bygrave et Hofer, propose la définition du processus entrepreneuriale : la création« le processus entrepreneurial englobe toutes les fonctions activités et actions associées avec la perception d'une opportunité et d'une organisation»⁹

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 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 en 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 »¹⁰. Cette

⁸ Traduit a partir de A. FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat ».DUNOD, Paris, 2005, P.14.

⁹Ibid.

¹⁰ BRUYAT Christian. « Création d'entreprise : contribution épistémologiques et modélisation ».thèse pour le doctorat en science de gestion, université pierre Mendès France (Grenoble II), France, 1993, p, 57.

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 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 :

CRÉATION DE VALEUR -----INDIVIDU »¹¹

Pour Bruyat, le système entrepreneurial s'inscrit dans une dynamique de 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 », 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 une récapitulative sur les disciplines et leurs visions ;

Tableau n°1 : Synthèse des recherches en entrepreneuriat

Approches	Fonctionnelle (what)	Sur les individus (who/why)	Processuelle (how)
Échelle du temps	200 dernières années (à partir des années 1800)	Depuis le début des années 1950	Depuis le début des années 1990
domaine	économie	Psychologie sociologie	Sciences des gestions, théories des

¹¹ BRUYAT Christian. Op cit p.59.

			organisations
Objet de l'étude	Fonction des entrepreneurs	Caractéristiques personnelles, traits, motivations des entrepreneurs	Processus de création de nouvelles activités et des nouvelles organisations
Hypothèse de base	L'entrepreneur joue/ne joue pas un rôle important dans la croissance économique	Les entrepreneurs sont déferents des non-entrepreneurs	Les processus entrepreneuriaux sont déferents les uns des autres

Source : 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. Cunningham et Lischeron (1991) repèrent dans ce cadre, quatre facette :

- Les qualités personnelles : constituées des qualités personnelles et des valeurs de l'entrepreneuriat.
- La reconnaissance des opportunités : ce sont les éléments clés de la réussite.
- Action management : suggère que l'outil managérial technique et non technique peut aider les entrepreneurs.
- L'adaptation : l'orientation stratégique peut aider l'entrepreneur à s'adapter mieux dans l'environnement entrepreneurial.

1-4-Processus de création d'entreprise

Selon Azzedine Tounès en 2007, le processus entrepreneurial est une série de quatre déferentes étapes suivantes :

1-4-1-La propension entrepreneuriale : pour bien comprendre ce qu'est la propension entrepreneuriale plusieurs définitions ont été citées par plusieurs auteurs. La première est celle de Larousse « *la propension entrepreneuriale est comme un penchant, une inclination à faire quelque chose* »¹². Pour Fayolle, la propension entrepreneuriale est

¹²TOUNES Azzedine. « L'introduction entrepreneuriale : une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS DAAE ». thèse pour le doctorat des sciences de gestion, université de Rouen, 2003, p.48.

« une inclination, un penchant à s'engager dans une démarche entrepreneuriale »¹³. et pour Azzedine Tounès, elle signifie la sensibilisation à la création d'entreprises pour un avenir professionnel. Cette sensibilisation peut être influencée par la famille, la formation et les expériences entrepreneuriales.

1-4-2-L'intention entrepreneuriale : l'intention entrepreneuriale se manifeste par l'existence d'un projet d'affaires, plus ou moins formalisées, et l'engagement personnel dans le processus de création d'entreprise.

1-4-3-La décision entrepreneuriale : dans cette étape, la formalisation du projet s'achève. Dans sur dimension stratégique, mercatique et financière et sera transformées en opportunité validée par les études financières et marketing du plan d'affaires et cela avec une mobilisation totale des ressources dont on a besoin (humaine, financière et logistiques).

1-4-4-L'acte d'entreprendre : cette étape se marque par le démarrage physique de l'activité ce qui se traduit par la réalisation des premiers produits et services de cette entreprise.

Azzedine Tounès souligne que la création d'entreprise n'est pas toujours qualifiée un comportement entrepreneurial. « *Les comportements des créateurs x. certains d'entre eux ne sont pas (et ne peuvent pas) tous être qualifiés d'entrepreneuriaux. Certain d'ente eux seront autonomes, meneurs d'hommes anticipant des marchés recherchant en permanence des opportunités et développeront leurs activités. D'autre au contraire, pour plusieurs raisons telles que la recherche de l'équilibre familial ou le manque de ressources, éviteront de s'engager dans des situations entrepreneuriales, se satisferons des positions acquises et se contenteront du maintien d'un niveau d'activités* »¹⁴

¹³ . TOUNES Azzedine.P49.

¹⁴Idem.

Section 2 : L'entrepreneur ; principal acteur de l'entrepreneuriat

La complexité du phénomène entrepreneurial et ses différentes facettes rend la définition de concept de l'entrepreneur assez difficile que l'entrepreneuriat lui-même.

2-1- Définition de l'entrepreneur

Pour 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 peut 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, au 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* »¹⁵.

La littérature contemporaine définit l'entrepreneur comme une personne physique qui travail dans sa propre entreprise.

Pour SCHUMPETER « l'entrepreneur est une personne physique qui veut et qui est capable de transformer une idée ou une invention en une innovation réussie »¹⁶.

Selon les différentes études, l'entrepreneur est un individu qui valorise le risque calculé (BROCKHAUS, 1980), qui favorise les actions centrées sur l'innovation risquée et incertitudes. Les économistes prennent l'entrepreneur comme une personne fait preuve de détermination à une image très positive de lui-même, est très confiante dans ses actions, définit ses projets et ses perspectives en fonction de lui-même, il a une capacité d'analyser les informations complexes.

Pour Toulouse 1984 : « *l'entrepreneur peut se caractériser par l'adhésion à des valeurs plus individuelle que collective, un risque recherche au accepte assez fort et un intérêt pour le développement beaucoup plus que pour le fonctionnement* »¹⁷.

¹⁵ Massart Victoria « L'entrepreneur au cœur de la notion d'entrepreneuriat » mémoire de master, France, p11.

¹⁶ A. FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat ».DUNOD, Paris, 2005, P.14.

¹⁷ Emile-Michel Hernandez « Le processus entrepreneurial ; vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat » l'harmattan, 1999, paris, P.47.

Pour Gartner(1985) la déférence entre entrepreneur et supérieure à celle existant entre entrepreneurs et non-entrepreneurs.....Les déférences entre les entrepreneurs et entre leurs entreprises sont bien plus grandes qu'en pourrait pas le pensé en fait, la diversité peut être plus importante que les déférences entre les entrepreneurs et les non-entrepreneurs, et entre les firmes entrepreneuriales et firmes non entrepreneuriales.

Pour J-B-Say défini l'entrepreneur selon un certain nombre de caractéristiques et pour lui l'entrepreneur est :

-celui qui prend coordonne et combine les ressources et les moyens pour produire un bien.

Et enfin pour Schumpeter l'entrepreneur est la figure centrale de développement économique, il est avant tout un innovateur et un agent de changement, il innove et prend des risques pour produire des nouveaux biens.

À partir de toutes ces recherches et études dans le champ de l'entrepreneur on peut synthétiser et dire que l'entrepreneur et celui qui sait mobiliser les ressources financières sociales, et exploite les opportunités en prenant le risque de l'innovation dans un environnement incertain pour en tirer un profit.

Le tableau suivant représente les déférentes définitions de l'entrepreneur en fonction des écoles de pensée économiques :

Tableau N°2 : Définitions de l'entrepreneur en fonction des écoles de pensée 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)
L'école comportementale	L'entrepreneur se définit par l'ensemble des activités qu'il permet met en place pour créer une organisation	Gartner (1988)

L'école psychologique avec les courants personalistes et cognitifs	L'entrepreneur ce définit par la création d'un nombre d'attributs psychologiques que l'on décrit autant par la personnalité que par les processus cognitifs activité pour la circonstance	Shaver 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 : FONROUGE Cécile, « l'entrepreneur /manager deux acteurs d'une même pièce », p 7.

2-2 -Caractéristiques 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 ce caractérise généralement par un certain sens d'autonomie.

-Une forte confiance en eux : ils ont la maitrise 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 a la concurrence.

-Un organisateur : c'est celui qui sait identifier les facteurs de production rassemblée tous les ressources et les moyens pour développé 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 défit.

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

2-2-2- 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 sont personnels, mais avant tous il est désireux de travailler a son propre compte.
- b) **L'entrepreneur opportuniste** : ses caractéristiques est 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)son des entrepreneurs organisateur.

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 gents qui dans les laboratoires on le désire d'innover ont un esprit concurrentiel ils' intéressent pas a 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 a la croissance, mais désire toujours conserver leur autonomie financière (ils cherchent la croissance maîtrisée).

Typologie de Michel Marcchensnay 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 a 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 sont 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	Caractéristiques
Norman Smith(1967)	Condition De création	Artisan	Faible niveau d'instruction, expérience et savoir-faire limités, paternalistes, méfiant des emprunts, désire le travail a 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, 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
		Propriétaire	Aime l'autonomie financière, opte pour la croissance maîtrisée, et cherche toujours
		technicien	l'autonomie de décision S'intéresse aux conditions de fabrication des biens, niveau de savoir-faire élevé (maîtrise son domaine)
Jacline lanfer	Selon les conditions d'innovation	innovatrice	Possède une veille technologique et concurrentielle très forte, généralement travail dans les laboratoires, s'intéressent pas à la richesse n'est a la pérennité
			imite de façon productive les innovations sur le marché, se concentré sur l'amélioration et sur la baisse des couts de production.
Michel Marchensenay	Selon la logique d'action	PIC	Met la pérennité de sont affaire en premier lieu, désire l'Independence financière (l'autofinancement) ne s'intéresse pas a la croissance rapide. Refuse l'association et les emprunts
		CAP	valorisent les rentabilités rapides, cherche l'autonomie de décision s'intéresse pas a l'Independence de la capitale non pas a la pérennité de son affaire.

Source : établi à partir d'Emile-Michel Hernandez « le processus entrepreneurial vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat » l'harmattan, paris, 1999.p 77-80.

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 ce 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 diminution de coûts »¹⁸

La place de l'innovation dans le contexte entrepreneuriale est devenue de plus en plus importante avec l'émergence de plusieurs pays concurrents dans les différents domaines surtout 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 »¹⁹*.

¹⁸ A Fayolle « Introduction à l'entrepreneuriat » DUNOD, Paris, 2005, p50 .

¹⁹ A FAYOLLE« Entrepreneuriat, Apprendre à entreprendre ».Ed. Dunod, Paris, 2004.P7.

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'emploi, la qualité....et bien sur l'augmentation de revenus.

Section 3 : Définition et caractéristiques des PME

3-1- La définition de la 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 juridique et économique ainsi son secteur d'activité.

La PME a fait l'unanimité des auteurs sur ses qualités et sa valeur qui lui donne une part importante dans les différentes recherches menées jusqu'ici.

La PME a plusieurs rôles dans la vie économique « dynamique, réactivité, souple²⁰sse, flexibilité(...) la PME est l'entreprise qui investit, qui embouche... en somme « small is beautiful » »²¹

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* »²².

WTTERWULGHE (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.* »²³

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

²⁰ Torres .O . « La PME » citer par N .Bouzit « Entrepreneuriat familial : Etat des lieux et perspectives, cas de la Wilaya de Béjaïa ». Université de A/Mira Béjaïa juillet 2010. P29.

²² COLOT Olivier « La transmission des PME familiales non cotées : approche de la transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises ». 2007. P 19

²³ Idem

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.

3-2- La PME de TORRES « small is beautiful »

Selon TORRES la PME est multifonctionnelle, elle joue plusieurs rôles dans la société, la PME insiste, embouche, 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* »²⁴.

La définition adaptée en Algérie est basée sur trois critères, les capitaux, l'effectif, et l'indépendance de l'entreprise. « *La PME quelque soit son statut juridique, est définie 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 2 milliards de dinars, ou dont le total annuel n'excède pas les 500 millions de dinars et qui respecte le critère de l'indépendance* »²⁵.

Deux types de critères combinés définissent la PME. Les critères quantitatifs et les critères qualitatifs.

- Les critères quantitatifs : désignent l'effectif des employés dans une entreprise ainsi que le chiffre d'affaires.
- Les critères qualitatifs : désignent la responsabilité personnelle du dirigeant.

²⁴ O.TORRES « les PME les nouvelles

²⁵ Journal officiel de la République Algérienne n°777 du 15-12/2001, chapitre 02, article 4, 5, 6 et 7 page 04.

3-3 -Les caractéristiques des PME**3-3-1-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.

3-3-2-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 -3-3-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 micro-entreprises 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.

3-4 -Les atouts et les faiblesses des PME

3-4-1-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 marquent une très grande souplesse qui leur permet de faire face à l'incertitude de l'environnement économique et cela par la rapidité de la 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.

3-4-2-Les faiblesses

Malgré les avantages que les PME possèdent, elles souffrent de nombreuses inconvénients ;

- a) L'autonomie : que se 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.
- b) La faiblesse de leurs budgets : ce qui les pousse à faire des projets de courts termes.
- c) Faiblesse de la part des marchés : moins connus sur le marché ce qui rend les clients, les fournisseurs, les banques, ... méfiants et ne leur 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.

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 part apport a 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

Chapitre II : les entreprises familiales

Introduction au chapitre

Les entreprises familiales représentent une forme d'organisation très particulière qui leur offre certains avantages en termes financiers et de gestion interne. Cette particularité était l'origine de plusieurs recherches dans le champ de l'entreprise familiale.

Dans notre présent chapitre, en premier lieu on va essayer de faire une représentation des diverses définitions des entreprises familiales en passant par faire un survol sur l'évolution, et les différentes forces et faiblesses de ce type d'entreprises ainsi le rôle de la famille dans la création de ces entreprises ; tandis que dans le deuxième et le troisième point on va s'intéresser aux différentes caractéristiques de ces entreprises, le dernier point sera consacré à la transmission intergénérationnelle.

Section 1 : L'évolution et l'importance des entreprises familiales

1-1-L'émergence des entreprises familiales

L'entreprise familiale est le fruit des premières exploitations d'unités de production domestique et où moment où le volume de la production a durablement dépassé l'autoconsommation familiale il y aura une émergence d'une activité des échanges de produit contre la monnaie et c'est le début d'une entreprise qui s'appelle l'entreprise familiale.

L'entreprise familiale représente l'opportunité de réunir les deux tendances (entreprise, famille) elle représente une forme d'organisation capitaliste, c'est la plus ancienne forme, mais elle a souffert pour longtemps d'une mauvaise réputation c'est pour ça que les historiens ont souvent considéré comme un modèle dépassé surtout avec l'émergence des nouvelles sociétés managériales américaines.

1-2 Regain d'intérêt pour l'entreprise familiale

Depuis les années 80, les recherches sur le phénomène des entreprises familiales ont connues un essor sensible d'intérêt surtout après la crise économique, les recherches montrent que cette forme de capitalisme a des atouts spécifiques utiles en période de crise.

Dès les années 80, on constate un regain d'intérêt pour les entreprises familiales et cela à travers la multiplication d'articles, de recherches, la diversité des centres de recherche et de formations qui s'intéressent à l'étude et à la recherche sur les entreprises familiales.

Trois facteurs principaux expliquent ce regain d'intérêt pour ce genre d'entreprises.

Premièrement, malgré les nombreuses évolutions de l'économie, les entreprises familiales représentent toujours une partie importante dans le tissu économique, ensuite il y a le facteur d'émergence d'entreprises personnelles de taille conséquente après la troisième révolution industrielle qui a mis au déclin des petites entreprises, enfin les défis posés par l'évolution de l'institution familiale depuis les années 60, qui ont suscité l'intérêt des consultants et des chercheurs qui ont développé une théorie de gouvernance de l'entreprise familiale.

Récemment, de nombreux pays occidentaux ont porté leurs intérêts sur les entreprises familiales qui s'expriment au niveau gouvernemental de ce pays. Ces pays proposent de renforcer les liens entre l'éducation et les entreprises familiales, de limiter au maximum le poids fiscal sur les actionnaires familiaux à l'occasion des transmissions, des guides sont élaborés pour au besoin des entreprises familiales.

Les commissions européennes ont mené une étude afin de rassembler les informations et des connaissances sur les entreprises familiales. La preuve de la prise de conscience par les autorités économiques de l'importance de l'entreprise familiale et la continuité des entreprises est un enjeu majeur et que cette continuité est souvent mieux assurée lorsque la transmission se fait dans un cadre familial.

1-3- Les définitions de l'entreprise familiale

La majorité des études menées sur les entreprises familiales se retrouvent avec une définition déférente de celle d'avant. Les définitions de l'entreprise familiale sont très nombreuses et diverses elles sont assez marquées par l'hétérogénéité. Allouche et Amann¹ distinguent deux corps principaux de définitions le corps mono-critère et le corps pluri-critère.

1-3-1 Les définitions mono –critère

Les définitions mono -critère 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 pour caractériser la nature familiale ou non de l'entreprise.

¹ J.ALLOUCHE et B. AMANN « l'entreprise familiale un état de l'art ».P 49.

Selon Barners et Hershon(1976), Barry(1975), l'entreprise est familiale si seulement si le contrôle de la propriété est resté entre des mains d'un individu ou entre des mains des membres d'une seule famille.

La définition retenue par Alcorn(1982) et Dyer (1986) fait appel au critère de propriété ; selon ces deux auteurs l'entreprise est familiale lorsque la propriété est totalement familial, mais Dyer ajoute que l'entreprise peut être familial si soit la propriété soit le management est influencé par une ou plusieurs familles.

Le critère de l'interaction famille-entreprise est parfois retenu pour caractériser la nature familiale de l'entreprise. Pour Davis(1983) c'est cette interaction entre les deux organisations (famille- entreprise) qui caractérise l'entreprise familiale.

Enfin Beckhard et Dyer(1983) qui retiennent la présence de la famille au conseil d'administration est le lien entre ces deux entités et c'est ça qui fait la différence entre les entreprises familiales et les entreprises non familiale.

Cependant, les définitions mono- critères sont pas vraiment prises en considération par les chercheurs de point qu'elles ne prennent qu'un seul critère des entreprises familiales, c'est pour cela que les chercheurs accordent une importance plus importante aux définitions pluri-critère qui selon eux sont les plus précises.

1-3-2 Les définitions pluri-critère

Se sont les plus utilisées elles regroupent les trois critères précédents (la propriété, le contrôle, l'interaction famille- entreprise), mais en plus ils ont donné un critère supplémentaire qui est la transmission ou la volonte de transmission pour les futures générations.

Plusieurs auteurs de se corps définissent l'entreprise familiale comme une entreprise qu'est détenue et diriger par un ou plusieurs membres d'une ou plusieurs familles.

Selon Davis et Tagiuri (1982), définit de manière plus détaillée une firme familiale comme « *Une organisation ou deux ou plusieurs membres de la famille étendue influencent la marche (la direction) de l'entreprise à travers l'exercice des liens de parenté, des postes de management ou des droits de propriété sur le capita* »². Rosenblatt, Anderson et Johnson(1985) considèrent que la majorité de propriétés on du contrôle appartient a une seule famille, et au moins deux membres de la famille sont directement impliqués dans la gestion, cette implication qui s'agit d'une forte influence sur la direction de l'entreprise à travers

² ALLOUCHE José et AMANN Bruno « L'entreprise familiale : un état de l'art ».P 49.

d'exercice des liens de parenté, de rôle dans le management et de la détention de droit de propriété.

Certains auteurs ont fait des précisions sur les seuils de détention ou les degrés d'implications de la famille.

Channon(1971) dit que si un membre de la famille a présidé le conseil d'administration s'il y a eu au moins deux générations de contrôle familiales. Leanch et alli(1990) l'entreprise est familiale à un impact considérable sur les décisions qui concerne l'avenir de l'entreprise.

La définition retenue en 1994 considère une firme comme familiale et certains des membres de la famille sont activement impliqués dans le conseil d'administration ou dans le management d'entreprise.

Astrachan, et Kolenko [1994] franchissent un degré supplémentaire dans la précision :

- la famille doit selon ces auteurs détenir au moins 50 % du capital pour les entreprises ne faisant pas appel public à l'épargne et 10 % dans le cas inverse
- l'entreprise doit, en outre, avoir au moins dix années d'activité continue
- plus d'un membre de la famille doit être impliqué dans ces activités. Ces auteurs ajoutent, en
- la volonté du propriétaire de transmettre l'entreprise à la prochaine génération.

Ce critère de la transmission ou de l'intention de transmettre est également retenu conjointement par ailleurs avec les critères de propriété et d'implication dans le management. Pour Ward [1987] considère comme familiale une entreprise qui sera transmise à la prochaine génération tant en ce qui concerne le management que le contrôle.

Pour R. Donnelley [1964], le critère familial déterminant c'est l'identification de l'entreprise à la famille pendant au moins deux générations avec, comme conséquence de ce lien, une influence de la famille sur les politiques de l'entreprise et une influence de l'entreprise sur les intérêts et objectifs de la famille. Cette influence de la famille sur l'entreprise est retenue par A. Lank [1992]. L'entreprise sera considérée comme familiale lorsqu'une ou plusieurs familles exercent une influence déterminante sur les choix stratégiques et/ou la culture de l'entreprise.

1-3-3 Les entreprises familiales selon l'approche systémique

Cette approche décompose l'entreprise familiale en deux sphères ; la famille et le business. Selon Kepner « les éléments de système familial sont tellement entremêlés avec ceux de l'entreprise que l'on ne peut pas les démêler sans perturber sérieusement l'un ou les

deux systèmes »³ . Ce qui veut dire que l'entreprise familiale représente l'interaction entre deux systèmes sociaux complexes. Système familial et système business.

Pour Hollander et Elman ,1988 ; Whiteside et brown 1991, suggèrent l'étude de l'entreprise familiale en tant qu'entité unique et analyser l'interaction famille /entreprise (voir dans la section prochaine).

La succession, le contrôle de la propriété ainsi que le rôle de la famille dans la prise de décision stratégique, la culture et enfin la pérennité sont tous des traits qui caractérisent les entreprises familiales.

Cette diversité de toutes ces définitions montre que le premier définit des chercheurs de domaine de l'entrepreneuriat familiales c'est bien que donnés une définition unanime de l'entreprise familiale. Pour l'instant des définitions qui paraissent les plus pertinentes sont celles qui prennent en considération plusieurs critères. Les plus dominants sont ; le contrôle de la propriété, le contrôle ou au moins l'influence sur le management et l'intention de transmettre l'entreprise à la génération future.

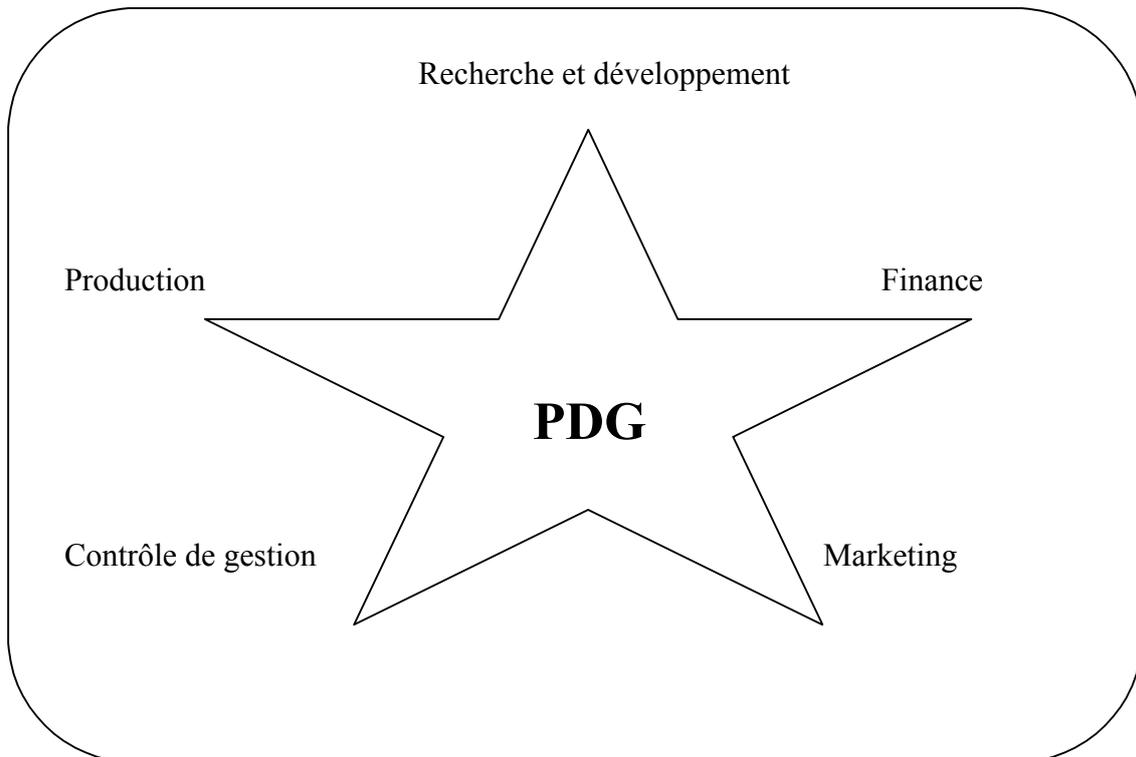
Nous opterons, dans ce travail, pour la définition proposée par Cadieux (1999) qui considère qu'une entreprise familiale est une entreprise sous contrôle individuel ou familial dont la majorité des dirigeants- il peut n'y en avoir qu'un- sont les membres de la même famille, qui contrôle la gestion effective et que ceux-ci ont une volonté ferme de transmettre l'entreprise à la génération suivante

1-4 L'organisation de l'entreprise familiale

Au début, lors de la création, l'entreprise se trouve au stade 1, et connaît une croissance rapide. Par la suite elle se développe et sa structure grossit, elle est au stade de la 2^{ème} période pendant laquelle le dirigeant veut assurer sa stabilité et assurer son contrôle. Le stade de la troisième période est celui de la maturité, moment où dirigeant propriétaire commence, à songer à la transition à l'adapter aux nouvelles technologies.

L'organisation de l'entreprise familiale est souvent informelle et peu comparable à la structure hiérarchique(en râteau) ou en matrice que l'on trouve dans les entreprises non familiales. La structure la plus répandue est celle en étoile ou en soleil où le patron est au centre et s'implique dans tous les départements.

³ BASLY Sami « L'internationalisation de la PME familiale : une analyse fondée sur l'apprentissage organisationnel et le développement de la connaissance », novembre 2006. Page 39.

Figure N° 1 : La structure de l'entreprise familiale

Source : Ghertman. M : « management stratégique de l'entreprise », presse universitaire de France, paris, 1996.citer par M^{elle} Moumou Ouerdia « les déterminants et les obstacles à la croissance des PME familiales en Algérie » UMM.T.O, 2008.

Parmi les avantages de cette structure :

- l'accessibilité du patron qui connaît le métier jusqu'au moindre détail et qui a tendance à prendre rapidement des décisions stratégiques et qui privilégie la communication orale.

Parmi des inconvénients :

- il n'existe pas une politique de décentralisation systématique ;
- la délégation se fait cas par cas et sur tous le contrôle est délégué.

Le conseil d'administration peut quand l'entreprise familiale est en phase de transition et s'il est en partie constituée de participants externes compétents favoriser la professionnalisation de la société familiale.

Toutefois souvent la présence de personnes extérieures est mal toléré et des situations et réactions dommageables pour l'entreprise.

Les principaux problèmes perçus par un cadre extérieur et dont l'entreprise familiale doit être consciente sont les suivantes :

- la peur du favoritisme des membres de la famille et les possibilités limitées de promotion.
- la rémunération est souvent considérée comme des coûts et non un investissement, et le système de la prime ou de bonus y est peu développé comparé aux entreprises non familiales.
- la rivalité entre les membres de la famille et les comportements politiques que cela peut entraîner et qui empêchent le gestionnaire d'optimiser l'utilisation de son temps et énergie.

Mais pour assurer la survie de l'entreprise familiale, elle devra à un certain moment en tout cas, s'attacher des talents extérieurs. Ceux-ci doivent être loyaux pour travailler en confiance, tolérants pour concilier les aspirations personnelles et celle de l'entreprise, flexible surtout pour s'adapter lors des changements et transitions.

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).

2-1 -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)⁴

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

⁴ Naima BOUZIT. « Entrepreneuriat familial : Etat des lieux et perspectives, cas de la Wilaya de Béjaïa ». Université de A/Mira Béjaïa juillet 2010. P. 50.

un ensemble d'habitudes (aide, soutien, respect, volonté, solidarité, ...) qui permettent aux membres de la famille d'acquiescer un esprit de famille.

Pour Arregle et Very (2004) la famille est « un système social régi par des lois et habitudes, pour prendre soin des besoins de ses membres »⁵

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 Pelloquin (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 »⁶

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.

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 : 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

⁵ COLOT Olivier « La transmission des PME familiales non cotées : approche de la transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises ».2007. P40.

⁶ Idem

d'au moins trois générations existant à la fois dans le présent et résultant d'une évolution dans le temps ».

2-2 -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* »⁷. 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.* »⁸. 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 disent qu'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 a sont 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 sur tout souhait 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.

⁷COLOT Olivier.Op,Cit, P40.

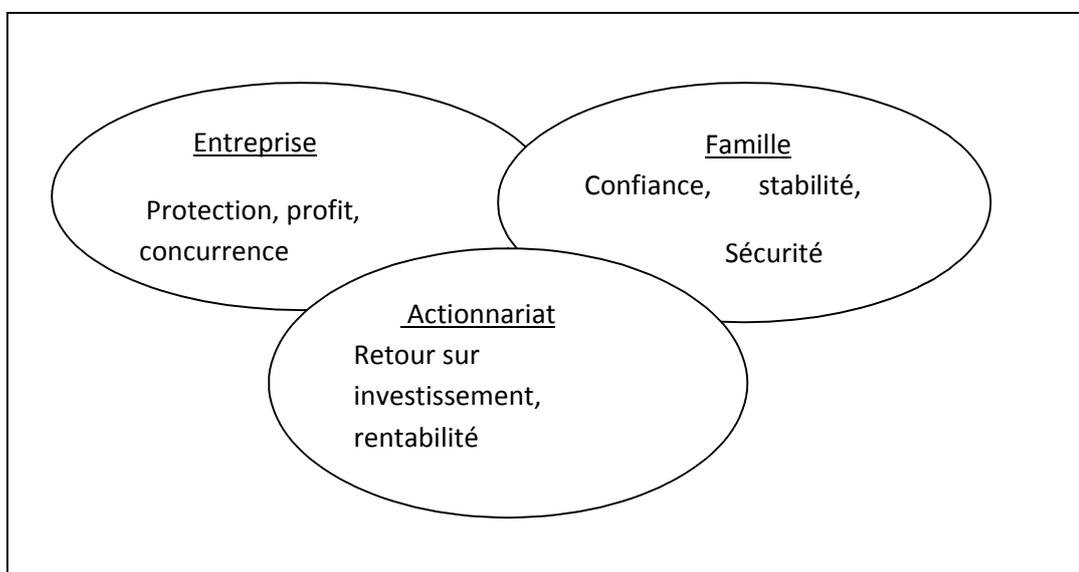
⁸ Idem

-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 s'intéressent pas à la survie de l'entreprise n'est a l'autonomie financière ils ont la possibilité de sortir de l'actionnariat.

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

Cette divergence d'intérêt entre ces différents sous- systèmes peut être une source de conflit dans ce genre d'entreprises.

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



Source : 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.

2-3- 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 (atout et faiblesses qui donnent à ce type d'entreprise une place parfois importante parmi ces avantages on peut citer :

-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. Tous 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 2007⁹.

-les PME familiales ont une structure simple et flexible qui lui 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.

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.

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).

-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 des l'entreprise et ils sont souvent associé en prises des décisions.

2-4- les inconvénients des PME familiales

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

⁹ J.LINTIGNAT « L'entreprise familiale :est une entreprise décidément pas comme les autres ».étude de KPMG sur 240 entreprises familiales,2007

-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 composer par autre produit se qui les exposent 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 développement, 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.

-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.

Les dirigeants de la petite et moyenne entreprise familiale peuvent être tentés de minimiser l'impact fiscal par divers biais comptables et d'autres artifices. De nombreux auteurs constatent l'existence de véritables barrières psychologiques entre les dirigeants des petites et moyennes entreprises familiales et les banques. Il existe un problème de communication et de conflit d'intérêts entre les deux protagonistes.

L'objectif des dirigeants des petites et moyennes entreprises familiales est rarement la croissance. L'attention des banquiers est par contre centrée sur la capacité de remboursement de l'entreprise liée aux résultats financiers de celle-ci, alors les banques sont réticentes à lui octroyer un crédit.

-difficulté d'avoir des parts de marchés à cause d'une forte concurrence de la part des grandes entreprises

- le problème de transmission et les conflits familiaux et leurs impacts sur le développement de l'entreprise.

-la fiscalité : elle pose souvent de grands obstacles à la création et au développement et fonctionnement des petites et moyennes entreprises familiales. Souvent si l'entreprise paye réellement ses obligations fiscales, les gains peuvent être affaiblis par les impôts. Cela pousse beaucoup d'entre elles à cacher les résultats réels, mais aussi à payer des « pots-de-vin » aux autorités administratives responsables.

Section 3 : les caractéristiques des entreprises familiales

Dans cette section nous allons essayer de présenter différentes caractéristiques des entreprises familiales, nous commencerons par les caractéristiques économiques puis les

caractéristiques concernant le management et la gestion de ces entreprises, enfin nous présenterons celle relative à la culture et l'environnement de l'entreprise.

3-1- Les caractéristiques économiques

Les caractéristiques économiques des entreprises se manifestent dans leurs structures de financement. Contrairement aux entreprises non familiales ce genre d'entreprises ont des capitaux propres personnels relativement faibles qui se renforcent progressivement, au détriment de la distribution de dividendes, elles sont les plus peu recourt à l'emprunt externe, ce qui explique le fait que les entreprises familiales ont une ouverture très limitée de leurs capitaux que ce soit pour leurs salariés, investisseurs privés aux autres entreprises. Cette faible ouverture est une sorte de stratégie pour garder l'autonomie financière ainsi l'autonomie de décision.

Les entreprises familiales sont considérées comme une source de création d'emplois, ces entreprises ne mettent pas le rendement rapide comme un objectif major, leurs stratégies se basent sur l'investissement durable et le profit à long terme, car elles cherchent à créer la valeur en réinjectant leurs bénéfices.

3-2- Les caractéristiques de gestion

Le management de l'entreprise familiale défère d'une entreprise à une autre, mais les caractéristiques en terme de stratégie et de gestion reste pratiquement les même ;

Les entreprises familiales optent pour l'investissement durable a bas risqués, elles inventent selon leurs capacités, leurs but principal est la satisfaction des consommateurs et cela par l'écoute de ses clients et pondre en considération toutes remarque et chaque proposition pour essayer toujours l'amélioration de leurs produits pour offrir des produits de haute qualité.

Concernant les ressources humaines, Sharna, Chrisma, Chua (1996) notent que les entreprises familiales cherchent en premier lieu à atteindre le bonheur des employés et cela en améliorant leurs compétences personnelles.

La politique de recrutement dans ce genre d'entreprises est axée non pas sur la compétence, mais sur la propriété et au membre de la famille. Ce qui est prêt comme une sorte d'assurance en cas de crise ou des changements imprévisibles parce que c'est la qu'intervient la solidarité familiale (les employés acceptent de baisser leurs salaires ou se faire payé plus tard, les mobilisations des épargnes familiales...) et cela juste pour faire face aux crises et assurer la pérennité de l'entrepris.

Cependant, pour Johannisson (1995) et Fletcher (2002), les dirigeants de l'entreprise familiale sont parfois dits « irrationnels » car l'entreprise familiale est parfois trop orientée

vers l'environnement familial (Donckels et Fröhlich 1991). La vision personnelle peut dominer au détriment du développement de l'entreprise et peut freiner certains investissements (Cohen et Lindberg 1974, Harris, Martinez et Ward 1994).

La transmission et la succession reste toujours le point faible des ces entreprises parce qu'elle est toujours mal préparée, et si le successeur n'été pas choisi d'avance l'entreprise se trouvera sans leadership et de toute évidence l'entreprise passera d'une période de relâchement et de reculement avec l'émergence de plusieurs conflits entre les membres de la famille.

La faible hiérarchie dans la structure de ces entreprises leurs donnent un avantage majeur puisqu'elle favorise la communication entre les dirigeants et les employés se qui donne à l'entreprise une certaine flexibilité et de souplesse pour prendre des décisions plus rapidement concernant les investissements et l'avenir de l'entreprise.

3-3 -Les caractéristiques sociales et culturelles

La culture d'entreprise peut 'avérer un inconvénient lorsque l'entreprise doit évoluer, s'adapter aux changements de l'environnement

Certains auteurs affirment que les entreprises familiales possèdent une certaine responsabilité sociale (Astrachan, Allouche et Amann, 2000).

Dans l'entreprise familiale les individus (travailleurs et dirigeant) se sentent davantage engagé socialement puisque l'entreprise familiale se concentre sur la satisfaction des clients et veille a offrir les meilleurs produits et services sans oublier de faire un bon environnement de travail (politique d'emplois, salaires, moyens et bonne condition de travail) et tous sa dans le cadre de respect des traditions se qui rend les travailleurs, les dirigeants, les clients,...fièrent de leurs entreprises se qui donne une atmosphère qui créer une volonté et envie de réussir et atteindre les buts communs des travailleurs.

La présence de plusieurs membres de la famille dans l'entreprise rend la tâche pour les dirigeants faciles, mais sa empêche pas être également une source des émotions qui complique la prise des décisions parce que cette dernière se basera sur l'effet des sentiments ce qui rend les décideurs irrationnels et ne peuvent pas gérer les conflits.

Dans chaque entreprise en trouve une culture, cette culture s'appelle la culture de l'organisation qui se défère d'une entreprise à une autre de moment qu'elles ne sont pas nées avec la création (l'émergence) de l'entreprise. Dans les entreprises familiales, on trouve la culture la plus particulière. Cette particularité est construite avec le temps a l'aide l'influence et la partage des croyances, valeurs, normes, objectifs, histoire, mais sur tous le respect des traditions avec tous les membres de l'entreprise (Allaire et Firsirotu, 1993, 2004).

La culture joue donc un rôle important dans l'entreprise puisqu'elle est la source de la confiance qui est un facteur de succès et de survie et cela est le but principal des entreprises familiales.

Section 4 : La transmission des entreprises familiales

La succession et la continuité de l'entreprise est la principale préoccupation de chaque entrepreneur fondateur de son entreprise. La transmission pour les prochaines générations est considérée comme un point de fragilité et de non-stabilité de la vie de l'entreprise

4-1- La transmission des entreprises

Depuis quelque temps, le thème de la transmission des entreprises familiales soulève un grand intérêt et beaucoup d'inquiétudes, et ce, pour deux raisons. En premier lieu, parce que plusieurs études menées tant au Québec qu'au Canada ont fait état d'un retrait important des chefs d'entreprise d'ici les dix prochaines années. L'enquête de Samson Bélair Deloitte et Touche (Université de Waterloo et Samson Bélair Deloitte et Touche, 1999), par exemple, mentionne un taux de 56 %. Ensuite, parce que des recherches, conduites il y a déjà quelques années aux États-Unis, ont montré que le moment de la transmission est un point de fragilité pour les entreprises. Selon les auteurs de ces études, près de 70 % des entreprises ne réussissent pas le passage de la première à la deuxième génération et le taux de survie de la première à la troisième ne serait que de 10 %! Si les causes de ces échecs sont nombreuses, le manque de planification du processus de relève serait un des principaux facteurs d'explication de cette situation qui en alarme plusieurs.

Étant donné l'importance des entreprises familiales dans l'économie (Sharma, Chrisman et Chua, 1996), on comprend qu'un nombre important d'organismes se sont mobilisés autour de ce thème. C'est le cas des associations d'entrepreneurs, telles que le Groupement des chefs d'entreprise, la Fondation de l'entrepreneurship et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui mènent plusieurs activités visant à mieux cerner les besoins des entrepreneurs à cet égard et à les aider à franchir cette étape difficile. Les associations professionnelles sont également concernées puisque leurs membres sont appelés à assister les dirigeants d'entreprise en cette matière.

Une entreprise transmissible de première génération peut avoir une belle réussite, mais ce n'est un atout transmissible que sous réserve de plusieurs conditions immatérielles très claires :

- Philosophie et volonté familiale

-le successeur doit appartenir à la famille biologique ou culturelle

-le successeur doit avoir la même philosophie familiale « servir l'entreprise plutôt que se servir d'elle »¹⁰

-avoir un engagement dans le capital suffisant pour garder le contrôle et garder la priorité pour la pérennité de l'entreprise entre les mains de la même famille.

- Bon choix du successeur

Le contrôle familial ne se maintiendra que si le choix du successeur est guidé par des critères qui dépassant la famille, évitent les dérives du népotisme.

Le successeur doit avoir deux qualités principales l'excellente **compétence** aujourd'hui nécessaire pour affronter la concurrence du marché l'**adhésion** active à la philosophie familiale évoquée plus haut, incluant caractère et éthique.

Pour préparer un bon choix, la direction familiale doit avoir identifié un descendant capable, et l'avoir formé aux compétences (du métier et du management), et plus encore peut être aux valeurs de la philosophie familiale.

« Les actionnaires familiaux doivent choisir le plus compétent le mieux armé pour diriger l'entreprise »¹¹ et selon plusieurs patrons des déférentes entreprises françaises le bon successeur doit avoir une bonne connaissance de la philosophie de l'entreprise c'est-à-dire ses clients, son personnel, sa stratégie de gestion, bonne maîtrise de plusieurs langues et avoir des bonnes relations professionnelles dans l'environnement de l'entreprise (fournisseurs, banques, clients,...).

4-2- Les atouts de la transmission familiale

La famille cherche toujours à maintenir un équilibre au sein de l'entreprise familiale. Cet équilibre peut être maintenu par une forme de contrôle qu'exerce la famille sur les employés. Le contrôle peut être défini comme un outil tentant que la majorité des entreprises familiales cherche à préserver à travers la transmission inter-génération.

La transmission peut être un avantage pour une entreprise et cela par les différents atouts qu'elle a. parmi ses atouts on peut citer :

-stabilité de mode de gestion : cette stabilité de gestion donne l'avantage de garder l'indépendance de la décision et que le processus de prise de décision soit le même, les conditions de travail seraient les même qu'avec le premier dirigeant

¹⁰ Gélinier Octave, Bienayme, Alain « La réussite des entreprises familiales, les moyennes entreprises patrimoniales un atout pour l'avenir ». Paris, maxima, 1996. P. 143.

¹¹ Idem .145.

-garder la culture et tradition de l'entreprise familiale : est cela par le respect des fêtes de l'entreprise les journées spéciales de l'entreprise, les journées fériées, et en particulier c'est garder l'esprit et la culture de népotisme, mais le plus important c'est de veiller sur la survie de l'entreprise pour faire la transmettre pour la génération suivante, un témoignage d'un dirigeant d'une entreprise familiale ; « je l'aie hérité, elle m'appartient, mais je suis dépositaire pour la servir et la transmettre »¹²

-garder le même esprit d'équipe : de moment que le nouveau dirigeant issu de la famille fondatrice donc il a la culture de l'entreprise et donne la plupart des temps il a une expérience dans la même entreprise donc il connaît la majorité des employeurs qui ont l'habitude de travailler ensemble.

-garder les mêmes objectifs et les mêmes méthodes de travail : quant le nouveau dirigeant prend la direction il a déjà en tête les méthodes de travail les règles et les conditions, ce qui lui donne l'avantage de rester sur les mêmes idées et les mêmes objectifs que les années précédentes.

-L'ambiance : l'atmosphère de travail dans une entreprise familiale serait similaire à celle de la maison et les relations seraient réciproques, les individus agissant sous l'effet de la morale ou de la pression sociale. Le management cultiverait et désirerait une atmosphère familiale, celle-ci étant jugée nécessaire à la survie de l'entreprise lorsque l'environnement de marché est turbulent.

-La collaboration et la transmission des connaissances : La culture familiale influence de manière positive les relations au travail et facilite la collaboration et la transmission des connaissances. Le fondateur a souvent l'autorité et les connaissances supérieures, ce qui entraîne un pouvoir orienté vers la culture d'entreprise. Les entreprises familiales sont de très bons environnements pour l'apprentissage. Les membres de la famille sont formés très tôt et connaissent souvent l'entreprise familiale depuis qu'ils sont très jeunes.

Comme la transmission inter générations a plusieurs atouts et avantages , elle à aussi plusieurs handicaps.

4-3 -Les handicaps de la transmission familiale

La transmission familiale des entreprises peut être un handicap pour le développement de l'entreprise selon le témoignage de certains dirigeants des entreprises familiales« Il n'est pas toujours bon de transmettre dans la famille. L'héritier disponible peut ne pas être

¹² Gélinier Octave, Bienayme, Alain Op.Cit.147.

compétent et s'il l'est, on crée un conflit d'intérêt avec les frères et sœurs vous en sort de minoritaire surtaxé ».¹³

- la faible formation de la relève : la formation dans les entreprises familiales est très faible parce qu'elle est très coûteuse c'est pour ça que les dirigeants s'intéressent pas à la formation de leurs relèves et se suffisent de leurs dons de la volonté et la passion de l'entreprise se qui n'est pas suffisants à nos jours surtout avec le développement des technologies récentes un témoignage d'un chef d'entreprise familiale « mes deux grands pères étaient créateurs et chefs de mon entreprise actuelle, mon père a suivi. Bien que les activités aient changé, j'ai reçu d'eux les valeurs essentielles : volonté d'entreprendre dans l'indépendance et l'amour de métier, ... etc., mais se n'été pas vraiment suffisants pour moi »¹⁴

-manque d'expérience de successeur : dans le cas ou le successeur est moins impliqué dans le monde des affaires et la différence d'âge peut être un handicap pour le développement de l'entreprise

Transmettre à son fils, c'est assumer 30 ans de différence d'âge, au moins 30ans de règne du père et l'accession du fils bien jeune se qui peut engendrer un handicap pour l'évolution de l'entreprise et cela surtout dans la prise du risque et la mal direction qui pourra être le début de la faillite. Ces handicaps peuvent apparaitre à travers les effets de rester sur la même stratégie ce qui peut avoir une influence négative si l'entreprise est dans une mauvaise phase.

-la transmission peut être le début de plusieurs conflits d'intérêts entre les membres de la famille. La présence de plusieurs familles (les enfants de créateurs devient des familles eux aussi avec le mariage et les enfants) les objectifs seront biens nombreux et la philosophie de servir l'entreprise devienne la philosophie de se servir de l'entreprise.

- si la compétence de successeur héritier est faible, ça va engendrer des problèmes de gestion et de direction de l'entreprise qui va être le début de la faillite

- la transmission entre génération garde le financement de l'entreprise faible et sa seule source est les capitaux familiaux ce qui mène a un manque de financement. Cela par les faibles ouvertures sur les capitaux étrangers. La culture de népotisme donne pas l'occasion pour le recrutement les gents qualifiées.

Le manque de plan de succession et la mal préparation de la relève ce qui rend la transmission et la succession des entreprises sont loin d'être évidentes. En (2003), 66% des dirigeants québécois n'ont pas établi de stratégie pour choisir un successeur. Bien qu'elle soit

¹³ Gélihier Octave, Bienayme, Alain Op.Cit.P148

¹⁴ Idem .P149.

nécessaire, la sélection des successeurs est un choix difficile. Dans le cas où aucun membre de la famille n'a été désigné pour la succession, l'entreprise se retrouve affaiblie par un manque de l'adanship et de légitimité, puisqu'il est difficile de localiser le pouvoir. La prise de décision peut être ainsi ralentie. Ainsi, on constate que tant des caractéristiques positives que des caractéristiques négatives sont associées à la vision de l'entreprise familiale.

Conclusion du chapitre

Malgré la place des entreprises familiales dans la vie économique libérale, les chercheurs n'ont pas pu s'arrêter sur une définition qui fait l'unanimité. Les définitions les plus concurrentes sont très hétérogènes et basées sur plusieurs facteurs qualitatifs et quantitatifs difficile à identifier puisqu'il n'y a aucune note officielle et internationale qui les délimitent.

Cependant, les chercheurs sont presque met en accord et ils ont retenus trois critères indispensables pour la définition de ce genre d'entreprise. Ces critères sont le contrôle, la participation des membres de la famille dans la prise des décisions et enfin la transmission ou la volonté de transmission pour les générations suivantes.

L'interaction entre la famille et l'entreprise est une caractéristique importante parmi plusieurs caractéristiques propres aux entreprises familiales. Plusieurs avantages et inconvénients paressent au sien des entreprises familiales qui ont des caractéristiques particulières en mode de gestion, économique, et sur tout ce qui concerne le coté sociale et culturel. La transmission est la caractéristique phare qui différencie l'entreprise familiale de celle non familiale, mais la faible formation de la relève et le manque de plan successoral rend cette caractéristique comme un point de faiblesse de ce genre d'entreprises.

Chapitre III

Chapitre III : états des lieux des entreprises familiales en Algérie et dans la wilaya de Tizi-Ouzou.**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 aux exigences du marché économique libéral. 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'est y a pas de grandes entreprises à caractère familiales.

La place des entreprises familiales dans le monde va faire le premier point dans notre présent chapitre, en suite nous présenterons un état des lieux ainsi l'évolution de la PME en Algérie. Enfin, on va concentrer sur les caractéristiques de la PME en Algérie et plus particulièrement dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

Section 1 : La place des entreprises familiales**1-1 - Le poids des entreprises familiales à travers le monde**

Malgré que l'entreprise familiale a 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.

Cette forme d'entreprises est très ancienne elle revient a plusieurs siècles. Selon O'HARA [2004]², l'entreprise de construction Kongo Gumi, créée par un Coréen en 578 à Osaka au Japon, serait la plus ancienne entreprise familiale au monde. Viendrait ensuite l'hôtel Ho-Shi

¹ Revue problèmes économiques « Le retour en grâce du capitalisme familial ». 13 mai 2009. P18

² COLOT Olivier « La transmission des PME familiales non cotées : approche de la transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises

à Komatsu au Japon, créé en 718 et qui en est à la 46ème 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 quelles 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.

Tableau N° 5: Les plus grandes entreprises familiales au monde en 2006 (par chiffre d'affaires)

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 %	Corée du Sud
4	LG Group	les familles Koa et Huh : 40 %	Corée 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 Citroën	la famille Peugeot : 42 %	France
9	Cargill	La famille Cargill/MacMillan : 85 %	Etats-Unis
10	BMW	la famille Quandt : 47 %	Allemagne

Source : COMBLE Karin et COLOT Olivier « L'entreprise familiale : concept et importance en Belgique»,2006.

Le tableau N°6 : Les entreprises familiales : nombre et contribution au PNB

Pays	PME familiales (%)	Contribution au PNB (%)
Belgique	70 %	55 %
Allemagne	60 %	55 %
Pays-Bas	74 %	54 %
Portugal	70 %	60 %
France	60 %	60 %

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

Royaume-Uni	70 %	-
Espagne	75 %	65 %
Suède	79 %	-
Finlande	80 %	40 - 45 %
Grèce	80 %	-
Chypre	80 %	-
Italie	93 %	-
Etats unis	95 %	40 %
Amérique centrale et latine	65 %	-
Australie	75 %	-

Source : COMBLE Karin et COLOT Olivier « L'entreprise familiale : concept et importance en Belgique», 2006.

Selon une étude de l'International Family Enterprise. 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.

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.

Tableau N° 7 : Les PME familiales en fonction de leur taille dans huit pays européens

Nombre de travailleurs	Pourcentage de PME familiales
moins de 10	77,4 %
10 à 19	69,2 %
20 à 49	67,8 %
50 à 99	51,6 %

Source : COMBLE Karin et COLOT Olivier « L'entreprise familiale : concept et importance en Belgique»,2006.

1-2- 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

⁴ COMBLE Karin et COLOT Olivier. Op.Cit .P49.

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° 8 : 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 : L'institut de l'entreprise familiale. Page 4

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.

Section 2 : la PME en Algérie : définition et évolution

Comme dans tous les pays du monde en l'Algérie l'évolution des PME est passée par plusieurs étapes, et périodes.

2-1- définition de la PME en Algérie

La PME en Algérie est considérée comme l'acteur principal de l'activité économique nationale et cela après la loi N°01-18 du 12décembre 2001⁵ portants sur la loi d'orientation sur la petite et moyenne entreprise.

Jusqu'à l'adoption de cette loi la définition de la PME est faite selon un seul critère celui de l'effectif selon l'office national des statistiques la PME est l'entreprise de production des biens et service de l'effectif qui ne dépasse pas 250 salariés.

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 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.

⁵ LE JORA N°77, du 15décembre 2001. p4.

De ce fait, la définition de la PME est officialisée après la loi d'orientation sur la PME en décembre 2001 cette définition est basée sur trois critères (effectif, chiffre d'affaires, et le critère de l'indépendance de la PME) selon le J.O « la PME quel que soit son statut juridique, est définie 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 2milliare de dinars, ou dans le total annuel n'excède pas 500 millions de dinars, et qui respecte le critère de l'indépendance »⁶ cette loi a donnée naissance a trois types d'entreprises qui sont :

- **La moyenne entreprise** est définie comme une entreprise employant 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires est compris entre 200 millions et 2 milliards de dinars.
- **La petite entreprise** est définie comme une entreprise employant de 10 à 49 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas les 200 millions de dinars.
- **La très petite entreprise** est une entreprise employant 1 à 9 employés et réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 20 millions de dinars.

En ce qui concerne le critère de l'indépendance, le capital ou le droit de vote dans toute PME, elles ne doivent pas être détenues à 25 % et plus par une autre entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises qui ne correspondent pas elles-mêmes à la définition de la PME.

2-2 - Le secteur privé en Algérie

L'histoire de la PME en Algérie est passée de deux périodes principales, celle de (1962-1988) qui s'appelle la période après l'indépendance qui est caractérisée par le contrôle de l'Etat de tout investissement économique c'est-à-dire la centralisation et la planification, la deuxième période c'est la période de 1988 à nos jours qui s'appelle la période après crise des dettes extérieures qui se caractérise par la décentralisation de pouvoir et la libéralisation et l'ouverture de l'économie qui a favorisé la privatisation.

2-2-1- la période de la centralisation économique

Le lendemain de l'indépendance, l'Algérie opte pour une politique de développement basé sur l'industrialisation. L'Etat a adopté le système de planification et la centralisation, la propriété publique sur l'outil de production et de distribution.

La stratégie de développement adopté durant cette période se fonde sur une politique de volontariste d'industrialisation, la politique des industries industrialisant financées par la

⁶ Le journal officielle de la république Algérienne N°777 du 15-12-2001. CHAPITRE 02, article 4, 5, 6, 7, P4.

nationalisation de la principale richesse qui est l'hydrocarbure et l'endettement extérieur visent à faire ériger les industries intégrées en vue d'un approvisionnement en produits de base et semi-finis à travers des échanges interindustriels nationaux.

A cet effet l'Etat est considéré comme le principal et/ou le seul entrepreneur en Algérie. Durant cette période plusieurs politiques en été misent en place pour faire une stratégie de développement économique basé essentiellement sur le secteur public alors que le secteur privé était plus marginalisé.

Au début des années quatre-vingt (1980) suite de crise de l'endettement après le choc pétrolier qui a engendré une baisse des prix d'hydrocarbure dans les marchés mondiaux la plupart des entreprises publiques financées principalement de revenus des exportations de ces produits ont connaît un déficit de 2milliares⁷ ce qui a poussé l'amorcement d'une politique de destruction qui vise essentiellement la réorientation des investissements et l'économie nationale en général afin d'atteindre la réduction de la dette extérieure.

Cette politique qui a donné plus d'importance pour les PME notamment privées à travers les deux codes d'investissement qui ont été promulgués 1963⁸ et 1966⁹ qui ont essayé de donner un rôle pour le secteur privé dans l'économie nationale.

En 1978 et 1979 à travers les crédits bancaires l'entreprise privée commence à s'ouvrir sur les différentes branches d'activité comme la sidérurgie, le papier... etc.

Au début de la décennie quatre-vingt étés le début d'une nouvelle phase qui est la phase de transition vers l'économie du marché. Contrairement au modèle sociétal, l'Etat se lance dans la libéralisation vers l'économie de marché. Plusieurs réformes en faveur de la PME toujours sous le système centraliser et planifier relative a l'investissement ont été mis en place, les plans quinquennaux, les lois législatives telle que la loi du 21 aout 1982 qui a précisé d'une façon détaillée les champs d'investissement du secteur privé, et qui a noté que le capital étranger est complètement exclu. Cette loi distingue trois types d'investissements

- l'investissement à la création
- l'investissement à l'expansion
- l'investissement de renouvellement

⁷ LACHACHI Tabet AOUL Wassila « L'entrepreneur Algérien émergence d'une nouvelle classe ».Colloque international : Les critères de qualification des petites et moyennes entreprises dans les pays arabes. 17 et 18 Avril 2006.P4.

⁸ Loi portant code des investissements, n°63-277 du 26.07.1963, publiée dans li Jo n°53 du 02.08.1963.

⁹ Ordonnance portant code des investissements, n° 66-284 du 15.09.1966, publiés dans Jo n° 80 du 17.09.1966

Elle fixe en revanche le montant d'investissement d'un investisseur individuel à pas plus de 12 millions de dinars et celui des entreprises (SARL, SNC) à pas plus de 35 millions de dinars.

Malgré tout, les efforts fournis par le système administré le secteur privé rencontre toujours plusieurs obstacles tels que :

- l'entrepreneur local est loin de posséder une mentalité productive et d'investissement à long terme
- l'investissement agréé n'a toujours pas l'accès pour les fonciers appartenant à l'Etat.
- le secteur privé continue à subir l'effet d'éviction au sein du système bancaire

2-2-2- la période de 1988 à nos jours

Cette période est la phase de la transition vers l'économie du marché « l'étape suivante qui commence à partir de la fin des années quatre-vingt inscrit l'économie algérienne dans une logique vers l'économie du marché »¹⁰.

La libération de l'économie algérienne est accompagnée par le lancement des grandes réformes et lois législatives de grande valeur telles que

- la libéralisation des prix par la loi 90-01 du 14 avril 1990 sur la monnaie et le crédit
- la fixation des salaires sur une libre négociation salarie-employeurs
- l'ouverture du commerce extérieur et l'accès des privés pour s'investir dans les différents secteurs d'activité
- la privatisation des grandes entreprises publiques qui souffrent du déficit pour les actionnaires privés par l'ordonnance 95-22 du 26-08-1995
- la création d'un marché financier en 1996
- l'apparition de plusieurs instituts et organismes en faveur du secteur privé tels que :
 - ANSEJ (agence nationale de soutien pour l'emploi de jeunes)
 - l'APSI (agence de promotion de soutien et d'investissement)
 - en 2003 promouvoir et relancer le secteur de l'artisanat

¹⁰ Boukrou aldja « essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME : cas dans la wilaya de Tizi-Ouzou. » Thèse de magistère UMM.T. O, 2011 .p134.

- un ministère spécial pour la PME et la PMI a été mise en place des différentes moyennes (matériel, facilité des procédures administratives, financier,...) ce qui explique la volonté de l'Etat de développer le secteur privés.

L'Etat algérien a opté pour la politique de développement du secteur privé et le système d'économie de marché pour sortir de la crise et atteindre les objectifs qualitatifs et en premier lieu diversifier les sources de croissance en exportant hors hydrocarbure.

Cette politique considère l'entrepreneur comme l'agent sauveur de la crise et l'acteur principal du développement économique. La stratégie de développement de la PME privé cette dernière qui a connu un essor remarquable dès le début des années 2000, elle représente actuellement 95% de la branche de la petite et moyenne entreprise.

Le nombre des PME a connu une augmentation significative après la loi du 12-12-2001 qui a donné des nouvelles facilitations administratives pour les créateurs d'entreprises, ce nombre a presque doublé dans tous les secteurs d'activités surtout les PME privées et artisanales qui représente 99,75% du total des PME algériennes.¹¹

2-2-3-L'évolution de secteur privé et des PME en Algérie

L'évolution de la PME après la réorientation de l'investissement privé (la loi du 12/12/2001) est très remarquable. Des réformes, lois et agence spécialisées été créés en faveur de l'investissement privé tel que ; ANDI en 2001, ANSEJ en 1998 ...etc. ces agences et d'autre ont été l'origine de l'essor de tissu de la PME privé en Algérie.

Cet essor remarquable de la PME été très important sur les cinq dernières années, selon le ministère de la PME algérienne il ya 398788 PME à la fin de l'année 2009, le secteur privé a connus une amélioration contrairement au secteur public qui a connus une diminution avec 228 entreprises.

Cependant à partir de 2003 le ministère a marqué une augmentation du nombre des artisans, à la fin de l'année 2009 on marque 162085 entreprises soit une augmentation avec 82235 nouvelles entreprises. Le tableau suivant donne l'évolution des PME/PMI en Algérie durant la période 2003/2010.

¹¹ Bulletin d'information économique 2005, ministère de la PME et de l'artisanat. <http://WWW.PMEART-DZ.ORG/FR/bulletin2005.php>.

Tableau N° 9 : L'évolution des PME/PMI en Algérie durant 2003-2010

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
privés	207949	225449	245842	269806	263946	392013	408155	606737
publiques	788	778	874	739	666	626	508	560
artisans	79850	86732	96072	106222	116347	126347	162085
total	288587	312959	342788	376767	401959	519526	570838	607297

Source : direction des systèmes d'information et des statistiques, ministère de l'Industrie, de la PME et de la promotion de l'investissement.

Ce tableau nous montre l'évolution des PME/PMI après les efforts de l'Etat en ce qui concerne la réorientation de l'investissement et l'ouverture sur la politique de l'économie du marché. Plusieurs réformes, agences, lois et ordonnances mises en place ont été à l'origine d'une relance économique nationale, de ce fait le tableau ci-dessus nous montre que le secteur privé est le plus bénéficiaire de cette politique de réorientation, ce secteur a connu un essor très important, le nombre des PME privé a augmenté d'un taux de 34,27% en passant de 207949 entreprises en 2003 à 606737 en 2010 contrairement au secteur public qui a connu la disparition de 228 entreprises dans les 7 années (2003/2010) et cela est expliqué par le cadre de la restructuration et la privatisation des entreprises publiques qui connaissent un déficit incontrôlable.

D'autre part, les artisans à leurs parts ont beaucoup bénéficié des réformes mises en place, puisqu'on remarque que le nombre des PME/PMI a été doublé durant cette période avec un taux d'augmentation s'élève à 49,26% le nombre des entreprises artisanales atteint 162085 à la fin de l'année 2009¹².

Section 3 : La place de la PME dans l'économie nationale et ces principales caractéristiques

Les PME jouent un rôle important dans l'économie nationale et cela par des différentes contributions à la création de la valeur ajoutée, création de l'emploi ainsi qu'au commerce extérieur.

3-1 -La place de la PME dans l'économie nationale

La place de la PME a connus une amélioration très considérable ces dernières années. Cette amélioration qui apparaitre dans leurs contributions aux différents indicateurs économiques tel que la contribution à la création de la valeur ajoutée, la création d'emploi, participation au produit national brut, la contribution aux exportations hors hydrocarbure... etc.

¹² Ministère de la petite et Moyenne 'Entreprise, et de l'Artisanat, bulletin d'information, statistiques n°15, 1er semestre 2009, In Samia GHARBI, P 07.

3-1-1- la contribution à la création de la valeur ajoutée

La lecture des données relatives à la structure de la valeur ajoutée hors hydrocarbure permet de noter que la contribution des PME privées à la création de la valeur ajoutée au cœur de la période (1985-2004) à augmenter de manière significative passant de 44% en 1985 à environ 74% en 2004 ; les entreprises de plus de 10 salariés ont connus une baisse remarquable en passant de 33% en 1985 à 18 % en 2001 puis 32% en 2004(tableau suivant) malgré que leurs nombres a augmenté. La valeur ajoutée provient des entreprises de moins de 10 salariés (très petite taille) reste toujours plus importante, soit 74% en 2004 contre 44% en 1985. Le tableau suivant représente l'évolution de la structure de la valeur ajoutée dans le système productif hors hydrocarbure

Tableau N°10 : L'évolution de la structure de la valeur ajoutée dans le système productif hors hydrocarbure

Catégorie des entreprises	1985	1992	1997	2001	2002	2004
Entreprises publiques	52,7	37,0	27,0	22,8	22,2	21,9
Entreprise a plus des 10salaries	3,3	2,0	2,0	1,8	3,3	3,2
entreprise moins de 10salaries	44,0	61,0	71,0	75,4	74,5	74,0
TOTAL national	100	100	100	100	100	100

Source : A. ferrah « le développement de la PME en Algérie, l'impératif de mise à niveau des institutions », www.readal.com/industrie/pme,2005.

Le tableau N° 11 montre que, progressivement la contribution du secteur privé dans la valeur ajoutée totale à travers les différents secteurs d'activités a atteint le maximum dans la quasi-totalité des secteurs en 2007 (sauf pour le commerce et la distribution avec un pourcentage de 94,17% en 2005). Donc, nous constatons, d'après cette progression continue, que le secteur privé prédomine au sein de l'économie.

Tableau N° 11: Evolution de la part du secteur privé dans la valeur ajoutée totale (%)

Secteurs d'activité	2003	2004	2005	2006	2007
Agriculture	99,75	99,84	99,75	99,84	99,55
BTP	70,85	78,12	70,85	78,12	80,94
Transport et communication	74,01	69,27	74,01	69,27	79,19
Services fournis aux entreprises	72,03	71,13	72,03	71,13	71,92
Hôtellerie et restauration	86,81	87	86,81	87	88,07
Industrie agroalimentaire	74,87	78,41	74,96	78,41	84,12
Cuir et chaussure	82,11	83,2	82,11	83,2	87,39
Commerce et distribution	93,19	93,43	94,17	94,02	93,25

Source : Bulletin N° 14 du ministère de la PME et de l'artisanat 2008.

3-1-2- la contribution à la création de l'emploi

En termes d'emploi et toujours avec la prise en compte des personnes physiques exerçant dans les professions libérales assimilées aux PME privées comparativement aux PME publiques, les PME privées apparaissent comme plus créatrice d'emplois que la PME publique. A titre d'exemple au premier trimestre de l'année 2009, on enregistre un nombre de 1274465 emplois créés par les PME privées inclusion faite de ses différentes composantes contribuant ainsi à la création d'emploi à hauteur de 77,25%. Au même trimestre la PME publique ne créerait que 51149 emplois contribuant ainsi avec un taux de 3,1% à la création totale de l'emploi. Le tableau ci-dessous illustre bien ces chiffres.

Tableau N°12 : Les emplois déclarés par composante

Nature de la PME	1 ^{er} trimestre 2009	Taux d'emploi en%
Privé salariés	866310	52,51
employeurs	408155	24,74
PME publique	511494	3,10
Activité artisanale	324170	19,65
total	164978	100

Source : Conception personnelle à partir des données du ministère de la PME et de l'artisanat

3-1-3- la contribution au commerce extérieur

Les statistiques disponibles révèlent toujours l'importance des hydrocarbures dans les échanges internationaux. Toutefois, par manque de ressources d'approvisionnement, par saturation du marché national ou encore pour fuir à la concurrence, les PME recourent à un marché dit extérieurs, et ce, soit pour couvrir leurs besoins en matières premières ou biens pour vendre sur ce dernier. Faisant ainsi, elles contribuent donc dans le commerce extérieur.

Selon les statistiques du ministère de la PME et de l'artisanat, les importations du secteur privé ont atteint 4,984 millions de dollars en 1998, l'équivalent de 53% de l'ensemble des importations constituant 9,403 millions de dollars¹³. Les importations concernant le commerce se répartissent pour l'année 2001 comme suit :

¹³ W. Halimi et N. Benkhaldi « le sculpage de la PME dans un contexte de mutations récentes » citer par Boukrou aldja « essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME : cas dans la wilaya de Tizi-Ouzou. » Thèse de magistère UMM.T. O, 2011 .p152.

Tableau N°13 : Les importations les plus importantes du secteur privé en % pour l'année 2001

Biens importés	Biens consommation alimentaire	Biens consommation non alimentaire	Biens d'équipement	Produits semi-finis
Taux%	24,40	14,79	35,73	24,88

Source : colloque international sur les nécessités de la promotion de la PME dans les pays arabes, 2003

Section 4 : Grands traits de la PME en Algérie

Les PME Algériennes sont réparti et classé selon plusieurs facteurs (l'effectif, le secteur d'activité, selon le plan spatial...ce que leurs donne plusieurs caractéristiques

4-1- Répartitions par tranche d'effectifs

L'analyse de la répartition par tranche d'effectif des PME en Algérie , montre que ces derniers sont majoritairement des PME privées, dont les composantes PME et TPE affichent une prépondérance, selon les données du ministère de la PME et de l'Artisanat, au premier semestre 2009, le nombre des PME tous types confondus s'élèvent à 570838 entreprises pour 570838¹⁴ emplois. La part des PME privées (personne morale et physique) atteint 408155 entreprises. Comme cela apparait sur le tableau suivant, parmi ces entreprises, les TPE représentent 96,15% quant aux PE occupe 3 ,26% de total des PME et enfin les entreprises de l'effectif de 50 à 250 salariés avec un taux faible de 0,56%.le tableau suivant représente la répartition PME privée selon leurs effectifs

Tableau N° 14 : Le nombre des PME privé selon le nombre des salariés en 2008.

	PME privées de 1 à 9 salariés	PME privées de 10 à 49 salariés	PME privées de 50 à 250 salariés	Nombre / Année 2008
Nbr de PME	26 385	896	160	27 441

Source : Bulletin n° 14 du ministère de la PME et de l'artisanat en 2008

4-2 -Répartition selon le secteur d'activité

Sur le plan de la répartition par secteur d'activité des PME, on note que les services et le secteur de BTP sont les secteurs de prédilection de la PME. Le secteur BTP reste le plus dynamique puisque sa part dans le total des PME est passée de 6,78% en 1995 à 34,84% en 2008 et cela peut s'expliquer par le fait que l'Algérie est devenue un grand chantier et que le

¹⁴ Bulletin d'informations statistiques N°15, premier semestre 2009, P4.

marché de BTP est très vaste. Le tableau suivant nous donne les chiffres sur la répartition des PME par groupe de branches d'activité.

Tableau N°15 : Répartitions des PME par groupes de branches d'activité

Branche d'activité	NBR PME	Parts (%)	Secteurs
Service	147 582	45, 92	-Transport et communication -Commerce -Hôtellerie et restauration -Service fourni aux entreprises -Service fourni aux ménages -Etablissement financier -Affaires immobilières -Service pour collectivités
BTP	111 978	34,84	-Bâtiment et travaux publics
Industrie	57352	17,84	-Mines et carrières -ISMME -Matériaux de construction -Chimie, plastique -Industrie du textile -Industrie du cuir -Industrie du bois et papier -Industrie diverse
Agriculture et pêche	57352	1, 12	-Agriculture et pêche
Services liés aux industries	876	0,27	-Services et travaux pétroliers -Eau et énergie -Hydrocarbures
Total	321 387	100	

Source : Bulletin n° 14 du ministère de la PME et de l'artisanat 2008.

Ce tableau nous montre la place importante des deux secteurs (services et BTP) qui contribuent respectivement avec les taux 45,92% et 34,84%.

4-3 -La répartition selon le plan spatiale

Une des caractéristiques des PME en générale et les PME privées en particulier est la répartition inégale sur le plan spatial et cela par la concentration des PME dans certaines

régions du pays. En effet, selon les données statistiques du ministère de la PME et de l'artisanat, la concentration des PME privées se centralise dans la région du nord du pays avec 200209 PME ce qui représente un taux de 60% du nombre total des PME qui est 335486¹⁵ PME. La région des hauts plateaux se situe en deuxième position avec 101814 PME, soit un taux de 30%, enfin il ya la région de sud et du grand sud avec seulement environ 10% du total des PME. Le tableau suivant donne une vue d'ensemble sur cette répartition.

Tableau N°16 : L'évolution des PME privées par régions : (2007-2008)

Région	2007	2008	Croissance	Croissance %
Nord	177 730	193 483	15 753	57 ,4
Haut Plateau	87 666	96 354	8 688	31,66
Sud	22 576	25 033	2 457	8,95
Grand sud	5 974	6 517	543	1,97
Total	293 946	321 387	27 441	100

Source : bulletins n° 14 du ministère de la PME et de l'artisanat 2008

Le tableau N°16 nous montre clairement le déséquilibre entre les différentes régions du pays en ce qui concerne le nombre des PME. Ce déséquilibre est dû en premier lieu au déséquilibre démographique de la population en Algérie et aussi au déséquilibre des agglomérations et les infrastructures de base à travers le pays. L'implantation et la localisation des PME est influencé principalement par la concentration démographique, la population constitue un marché amont et avale pour la PME, les infrastructures de base aussi sont des facteurs très influençant pour la localisation des PME (routes, eau, électricité, ports... etc.).

Le tableau suivant donne la classification des dix premières wilayas selon le nombre des PME en 2009.

Tableau N° 17:Le classement des dix premières wilayas selon le nombre de PME en 2009

N°	Wilaya	NBR de PME	Part en %
1	Alger	40 009	11,93 %
2	Tizi-Ouzou	19 024	5, 67 %
3	Oran	16 867	5,03 %
4	Bejaia	14 946	4,46 %
5	Sétif	14 469	4,31 %
6	Tipasa	12 452	3,71 %
7	Boumerdes	11 523	3,43 %

¹⁵ Bulletin d'information statistiques N°15, 1^{er} semestre 2009, ministère de la PME et de l'artisanat p.19.

8	Blida	10851	3,23 %
9	Constantine	10732	3,20 %
10	Annaba	8651	2,58%
Total	-	159524	47,55

Source : Bulletin n °15 du ministère du PME et de l'artisanat 2009.

A partir de ce tableau on peut dire que la moitié des PME en Algérie se trouve dans les dix wilayas avec un taux de 47,55% de l'ensemble des PME en tête de ces dix wilayas on trouve la wilaya d'Alger avec un taux de **11,93 %** et en deuxième vient la wilaya de Tizi-Ouzou. L'identification des PME de cette wilaya va faire l'objet de notre prochain chapitre.

4-4- Nouvelles caractéristiques des PME privées

Comme conséquence de la mutation de l'économie algérienne sur les PME, l'apparition des nouvelles logiques tant dans la création que dans la gestion de ces dernières. A cet effet, la PME dont la composante principale est à majorités des PME privées, apparait comme un nouveau visage, dont les caractéristiques principales sont les suivantes :

- L'émergence de nouveaux entrepreneurs : sa caractéristique principale est liée à son niveau d'instruction et d'expérience, accumulée dans les entreprises publiques, et avec un mode de fonctionnement et de gestion relativement différent de celui des anciennes PME.
- L'arrivée d'une deuxième génération de patrons d'anciennes PMI : l'arrivée à un stade de relève de génération des anciennes PMI, créées à la faveur du code d'investissement de 1996 et au cours des années 70, faite qu'une nouvelle génération de patrons émergeant portant avec elle de nouveau mode de fonctionnement et de gestion.
- A relative saturation des branches classiques d'investissement : les nouvelles branches existantes nécessitent des compétences techniques et beaucoup de ressources financières surtout pour ces activités de recherche et développement, ce qui rend l'accès difficile
- l'essor de la PME en Algérie est relativement récent en ce sens que la majorité des PME ont été créées au cours de la période de 1995 à 2000. Cette tendance a été confrontée par la mise en œuvre du processus de libéralisation économique et les incitations publiques favorables à la promotion des investissements privés.
- le rythme de la création des entreprises demeure faible comparativement à celui en vigueur dans les pays industrialisés.
- la TPE ou la micro-entreprise déverguer familiale la structure globale des PME en Algérie. La majorité de ces entreprises relèvent du secteur de l'activité informelle qui échappe à l'entreprise de l'Etat.

Section 5 : Les caractéristiques des PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou

La wilaya de Tizi-Ouzou occupe la deuxième place après Alger en ce qui concerne le nombre des PME et PMI avec un chiffre de **19 024** entreprises soit, un taux de **5,67 %** de la totalité des PME en Algérie, elle est située au nord du pays elle est divisée administrativement à 67 communes et 21 daïras.

La wilaya est dotée de plusieurs infrastructures matérielles, humaines et naturelles. Elle se caractérise par trois zones géographiques qui présentent ces forces économiques qui sont :

- la zone littorale : avec 85 KM qui donne pour la wilaya une richesse en ce qui concerne le tourisme balnéaire avec ces 10 plages méditerranéennes. Une dynamique maritime avec la réalisation de deux ports (tigzirt, et azeffoun).
- la vallée : cette zone est constituée des deux vallées (sebaeu, et Draa el Mizan) qui sont principalement la source de l'agriculture
- la zone du djurdjura : qui est une zone montagneuse et l'exploitation minière

La wilaya de T.O avec une population de 1152259 habitants en 2012, avec une population active de 427010 est considérée comme une importante zone pour la localisation de PME.

La wilaya de T.O dispose d'une infrastructure de base qui joue un rôle important dans l'économie local

- réseau portuaire : elle dispose de deux ports
- réseau ferroviaire : à la longueur de 18kms
- réseau routier : la wilaya dispose de trois pénétrantes : RN30 au sud, NR12 au centre, RN24 au nord.
- le taux d'électrification en 2012 à atteint 96,2%
- le taux de raccordement de gaz a atteint 45,68%

5-1 -La population de la PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou

La wilaya de Tizi-Ouzou est classée en deuxième rang en ce qui concerne le nombre des PME, après la wilaya d'Alger qui occupe la première place avec 40009 entreprises, soit un taux de 11,93% de total des PME en Algérie. Cependant, la wilaya de Tizi-Ouzou vient en deuxième place avec 19024 PME soit, un taux de 5,67%, cette place considérable est le fruit des réformes et des différentes stratégies pour l'aide aux investisseurs privés à travers les différentes agences mises en place pour la réorientation de l'investisseur privé. Le tableau suivant représente l'évolution de la population des PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

Tableau N°18 : Evolution de la population des PME dans la wilaya de T.O a la fin de l'année 2010

Nature des PME	NBR des PME	NBR des PME en %
PME privée	22255	73,64
PME publique	36	0.11
Activité artisanale	7930	26 ,24
total	30221	100

Source : DPMEA de la wilaya de T.O

A partir de ce tableau on voit que la PME privée est la plus dominante dans la wilaya de Tizi-Ouzou avec un taux de 73,64% au total des PME. En suite vient en deuxième lieu des activités artisanales avec 7930 soit, un taux de 26,24%. Les PME publiques marquent un taux presque négligeable avec 0,11%.

5-2 -L'évolution de la population des PME privées

La PME privée dans la wilaya de T.O a connait une croissance remarquable d'une année à une autre, en 2005 le nombre des PME privées était de 6821 entreprises pour atteindre 8573 entreprises en 2006. En 2010 le nombre de PME est 22255 soit, une progression de 2101 entreprises. Le tableau suivant montre l'évolution des PME privées durant la période (2005-2010).

Tableau N°19: L'évolution des PME privées dans la wilaya de T.O durant la période 2005-2010.

L'année	2005	2006	2007	2008	2009	2010
NBR des PME	6821	85573	9226	11394	20154	22255

Source : réalisation par nous à partir des données la de la wilaya de T.O

En ce qui concerne l'évolution de la population des PME par secteur d'activités durant ces dernières années on a :

Tableau N°20 : L'évolution de nombre des PME par secteur d'activités

Branche d'activités	NBR des PME en 2011	NBR des PME en 2010
Commerce et distribution	4755	5595
BTP	4601	4925
agroalimentaire	2617	2670
transport	1159	1854
Service fourni aux ménages	1689	1721
hôtellerie	1187	1198
Service aux entreprises	1033	1048
Matériaux de construction	467	472
Autres branches d'activité	2622	2722
total	20154	22255

Source : établi à partir des données de DPMEA de Tizi-Ouzou

5-3 -La répartition des PME selon le secteur d'activité

La PME privée dans la wilaya de T.O se trouve dans la majorité des secteurs d'activités. Le tableau suivant montre la part des PME dans les différents secteurs d'activités

Tableau N°21 : Répartition des PME privées par secteur d'activités

N °	Secteurs d'activités	Nbr des PME	%
01	Commerce	5607	25,19 %
02	Bâtiment et travaux publics	4982	22,38 %
03	Industrie Agroalimentaire	2649	11,90 %
04	Transport et communication	1911	8,58 %
05	Services fournis aux ménages	1753	7,87 %
06	Hôtellerie et restauration	1364	6,12 %
07	Services fournis aux entreprises	1102	4,96 %
08	Industrie diverse	744	3,47 %
09	Industrie du bois et de papier	662	2,97 %
10	Agriculture et pêche	650	2,92 %
11	Matériaux de construction	642	2,88 %
12	Services fournis aux collectivités	341	1,53 %

13	ISMME	305	1,37 %
14	Industrie du textile	137	0,61 %
15	Affaires immobilières	82	0,36 %
16	Chimie et plastique	90	0,40 %
17	Industrie du cuir	12	0,05 %
18	Mines et carrières	24	0,10 %
19	Établissements financiers	23	0,10 %
20	Total	22 255	100 %

Source : statistiques de la DPMEA de Tizi-Ouzou

Le tableau N°21 montre qu'il y a une diversité dans l'activité des PME privé de la wilaya de Tizi-Ouzou mais les activités les plus dominantes sont plutôt, le commerce, BTP, l'industrie agroalimentaire, leurs parts en pourcentages(%) sont respectivement 25,19%, 22,38%, et 11,90% , les entreprises actives dans les mines et carrières plus les établissements financiers reste en dernier rang elles enregistrent des taux faibles 01% soit, 24 entreprises seulement et 0,1%% soit, 23 établissements. Cette diversité d'activité s'explique par le vaste et le grand taux de la population active dans la wilaya, mais l'orientation de l'activité de cette population peut s'expliquer par la facilité de gestion d'activité commerciale, la rentabilité rapide et considérable de secteur BTP, la disponibilité des matières premières pour les autres activités.

5-4- la répartition des PME privées selon la forme juridique

Chaque entreprise dans la phase de sa création doit prendre une forme juridique (SARL, SNC, EURL,...) il existe plusieurs formes, le tableau suivant nous donne la répartition des PME privées dans la wilaya de Tizi-Ouzou

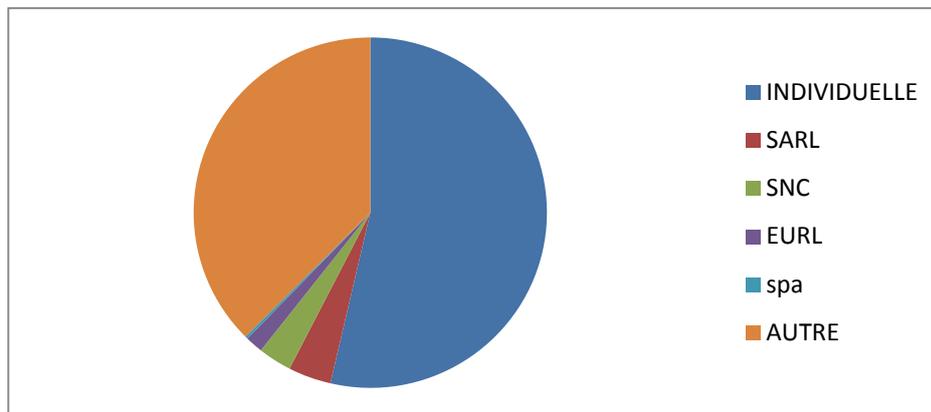
Tableau N°22 : la répartition des PME privées de la wilaya selon la forme juridique durant l'année 2010

Forme juridique	Nombre des PME	%
Entreprise individuelle	12 371	53,60
SARL	909	3,93
SNC	711	3,08

EURL	371	1,60
SPA	64	0,27
Autre	7 829	37,49
Total	22 255	100%

Source: DPMEA de Tizi-Ouzou

Figure N° 3: la répartition des PME selon la forme juridique



Source : réalisé par nous à partir des données de la DPMEA de la wilaya de Tizi-Ouzou

Ce tableau montre les formes juridiques qui se manifestent dans le tissu économique de la wilaya du Tizi-Ouzou, la forme qui occupe la première place et qui représente plus de la moitié de l'ensemble des entreprises de la petite et moyenne entreprise taille privée c'est bien la forme individuelle avec 12371 entreprises soit, 53,60% de l'ensemble de PME en deuxième place vient la forme SARL (sociétés à responsabilité limitée) avec 909 entreprises soit, 3,93% qui est une forme juridique favorable pour la PME familiale raison du capital limité (les propriétaires aiment et préfèrent l'autonomie financière et cela pour garder la direction et la propriété de l'entreprise entre les mains familiales). La SARL permet à tous les associés d'avoir un poste de travail au sein de l'entreprise ce qui la rend la forme plus adapté aux PME familiales.

La PME privée de T.O prend aussi d'autres formes telles que la SNC, EURL, SPA,...cette dernière occupe le rang inférieur du classement des entreprises privées avec un taux de 0,27% seulement, car cette forme est généralement utilisée dans les grandes entreprises.

5-5-La répartition spatiale des PME

Le tableau suivant nous montre la répartition spatiale des PME dans les premières communes de la wilaya de Tizi-Ouzou.

Tableau N°23 : la répartition spatiale des PME dans les 27 premières communes de Tizi-Ouzou à la fin de l'année 2010

N°	LA COMMUNE	NBR des PME	%
1	TIZI-OUZOU	5141	23,10%
2	AZAZGA	1226	5,50%
3	BOGHNI	875	3,93%
4	DRAA BEN KHADDA	810	3,63%
5	AIN EL HAMMAM	758	3,40%
6	L.N.IRATHEN	612	2,74%
7	TIZI RACHED	598	2,68%
8	MEKLA	588	2,64%
9	FREHA	507	2,27
10	AZFFOUNE	459	2,06%
11	BOUZEGUENE	453	2,00%
12	TIGZIRT	442	1,98%
13	BENI DOUALA	415	1,87%
14	TIZI GHENIF	389	1,74%
15	MAATKAS	352	1,69%
16	IFERHOUNEN	337	1,65%
17	OGUNOUNUA	310	1,62%
18	TADMAIT	297	1,54%
19	AIT AISSA MIMOUN	296	1,49%
20	IFLISSEN	293	1,47%
21	MAKOUDA	287	1,39%
22	SOUK EL TENINE	284	1,38%
23	TIMIZART	264	1,18%
24	AIN EL ZAOUIA	243	1,12%
25	AGHRIBS	236	1,09%

26	ASSI YOUCEF	226	1,01%
27	BENI ZMENZER	206	0,96%

Source : réalisé à partir des statistiques de la DPMEA de Tizi-Ouzou année 2012

D'après les statistiques de la DPMEA de Tizi-Ouzou on remarque que la répartition des PME dans la wilaya est faite avec une sorte d'équilibre. T.O qui est la première en Algérie en ce qui concerne le nombre des communes(67), en marque le plus grand taux de concentration dans la commune de Tizi-Ouzou, le chef-lieu de la wilaya avec 5141 entreprises, soit un taux de 23,10%. Les communes, azazga, azffoune, boughni, draa ben khadda sont les premières en PME ce qui explique que l'implantation des PME est plus importante dans les milieux urbains qui sont dotés des infrastructures de base.

5-6 -La contribution de la PME à la création d'emploi

Les statistiques disponibles montre que la PME de la wilaya de Tizi-Ouzou contribuent a la création d'emplois de façon créés par les PME ont atteint 25369 emplois, en 2011 le nombre a augmenté pour atteindre 28599 emplois. La majorité des postes d'emplois sont créé par les micro-entreprises, nombre de postes créés par ces dernières en atteint 7504 emplois en 2010 en deuxième lieu en trouve l'industrie avec 6382 emplois ensuite il vient le secteur BTP avec 4489 emplois, le taux des autres secteurs reste très faible.

Conclusion au chapitre

Les entreprises familiales occupent une place très importante dans l'économie mondiale, elle représente la forme plus répandu et la plus ancienne dans le monde. En Algérie elle représente la majorité des PME malgré qu'il n'y ait pas une note officielle qui classifie les entreprises familiales de celles non familiales.

L'économie algérienne a connu deux phases importantes après l'indépendance, celle de l'économie planifiet (1962-1988) ou l'Etat été le seul décideur (entrepreneur) et la phase de l'ouverture de l'économie ce qui a mené à une transition vers l'économie du marché et cela après plusieurs réformes et lois législatives mises en place par l'Etat pour décentraliser le pouvoir et la réorientation de l'investissement ce qui a permet l'évolution du secteur privé surtout durant les deux dernières décennies ce qui a permet de dynamiser l'économie nationale.

La PME nationale et celle de Tizi-Ouzou ont particulièrement occupé 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, BTP,...etc.

Chapitre IV

Chapitre IV : Entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou : caractéristiques et perspectives**Introduction au chapitre**

L'objectif de ce présent chapitre est la présentation de la méthodologie de travail d'enquête et l'interprétation des résultats de cette dernière pour expliquer l'intérêt de notre thème, nous commencerons par la présentation de la méthodologie adoptée, concernant les objectifs de l'enquête, son déroulement, la conception et le contenu du questionnaire, l'échantillon étudié, la collecte et l'analyse des données.

Section 1 : Méthodologie de l'enquête

À travers notre travail, nous souhaitons comprendre le phénomène de l'entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou, et connaître les caractéristiques des entrepreneurs ainsi celles des entreprises familiales. Cela explique en partie les raisons pour lesquelles cette recherche est considérée à la fois exploratoire et descriptive.

1-1- L'échantillon étudié

L'échantillonnage représente une opération qui consiste à sélectionner une partie de la population étudiée. Cette partie était choisie pour notre cas, avec la méthode aléatoire. Ce choix s'explique par plusieurs raisons telles que la non-équivalence des différents secteurs, le déséquilibre dans la répartition des PME selon les régions. Sans l'utilisation des réseaux relationnels (familial et amical) la collecte de l'information serait insignifiante. Il est important de signaler que les réponses ont été obtenues sur recommandation.

Les définitions des entreprises familiales sont très nombreuses et faute de définition de l'entreprise familiale en Algérie, nous adopterons la définition suivante qui se base sur trois critères : la propriété, et le pouvoir qui sont dans les mains d'une même famille et l'intention de transmettre l'entreprise à la future génération : *« une entreprise sous contrôle individuel ou familial dont la majorité des dirigeants - il peut n'y en avoir qu'un - sont les membres de la même famille, qu'elle soit nucléaire ou élargie, que ces derniers y contrôlent la gestion effective et que ceux-ci ont une volonté ferme de transmettre l'entreprise à la génération suivante »¹.*

¹ CADIEUX Louise « La succession en entreprise familiale: analyse du processus dans le cas de quatre entreprises manufacturières fondées par des femmes » .Aout 1999

1-2-Objectifs de l'enquête et contenu du questionnaire

Notre enquête vise à étudier les entreprises familiales de la wilaya de Tizi-Ouzou. Sur la base de la partie théorique et de quelques enseignements méthodologiques, nous avons élaboré un questionnaire composé d'une quarantaine de questions réparties en quatre parties.

La première vise à faire ressortir les caractéristiques des entreprises familiales, la deuxième a pour but de donner un profil type des entrepreneurs privés de la wilaya de Tizi-Ouzou. Par la suite, dans la troisième partie nous traiterons la notion de la transmission des entreprises familiales. Enfin, le dernier axe s'intéresse aux perspectives de l'entrepreneuriat familiales dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

1-3-Le déroulement de l'enquête

On a commencé notre enquête de terrain dès le mois de mai 2013. La remise des questionnaires a été faite par nous même pour la majorité des entreprises. Nous avons été présents lors des réponses pour 90% des entreprises afin d'éclaircir les questions qui paraissent non claires et pour aborder d'autres questions qui ne sont pas posées dans le questionnaire. Pour les autres, nous avons remis le questionnaire pour le remplir afin de le récupérer lors d'une prochaine visite, et ce, en raison d'absence ou de non-disponibilité de l'entrepreneur.

La plus grande difficulté résidait dans la distribution des questionnaires et l'implication des répondants (entreprises) dans le travail d'enquête/ recherche. Cela peut s'expliquer par la non-perception de façon convaincue de l'utilité du travail et surtout la culture de méfiance et de repli sur soi qui caractérise généralement les entrepreneurs algériens.

À la fin de l'enquête, nous avons pu distribuer 50 questionnaires auprès des entreprises des différents secteurs d'activité. Sur les 50 questionnaires distribués, nous n'avons pu récupérer que 35. Dont 31 sont exploitables.

Les résultats de l'enquête ont été analysés avec le logiciel de SPSS pour assurer la précision des statistiques et faciliter l'interprétation. Les résultats sont récapitulés dans le tableau N° 24 :

Le tableau N° 24 : Données relatives à l'enquête de terrain

Données	Total
Echantillon	50
Questionnaires distribués	50

Questionnaires récupérés	35
Taux de réponse	70%
Questionnaires exploitables	31

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Section 2-Présentation et interprétation des résultats de l'enquête

Dans cette section nous allons essayer de présenter un profil de l'entrepreneur et de son entreprise créée, les motivations qui les ont poussés à la création, l'intention de transmettre son entreprise, les perspectives pour l'avenir de l'entreprise créée.

2-1-Caractéristiques des entrepreneurs et de l'entreprise familiale

L'entrepreneur joue un rôle important dans la création et la direction de leur entreprise. D'abord, nous allons esquisser l'entrepreneur à travers notamment son origine, son sexe, son âge, sa situation matrimoniale, niveau d'étude, sa position dans l'entreprise, les métiers exercés précédemment ainsi que les compétences acquises, et essayées de faire ressortir les antécédents relatifs aux différentes variables tel que l'environnement familial et les expériences comme son parcours professionnel. En suite, son entreprise à travers le secteur d'activité, le siège social, la forme juridique, le nombre d'entreprises créées et l'âge de création de son entreprise, le nombre d'effectifs, la structure de financement.

2-1-1-Caractéristiques des entrepreneurs

2-1-1-1 -L'origine de l'entrepreneur

Pour mieux comprendre, on a choisi de commencer par la présentation des caractéristiques des entrepreneurs

Tableau N° 25 : Les origines des entrepreneurs

origine	Nombre des entrepreneurs	Part (%)
Commune d'activité	30	99,07
Autre	1	0,93
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

À travers les résultats de notre enquête de terrain, la majorité des entrepreneurs enquêtés soit 99,07% vivent dans leurs régions qui renvoient au lieu où ils ont vécu. Les entrepreneurs qui vivent hors leurs régions ne représentent que 0,93% de la totalité

enquêtées. Cet attachement au territoire d'origine peut s'expliquer selon les témoignages des entrepreneurs qui nous ont accueillis lors de notre enquête par plusieurs raisons, d'une part le problème d'accès au foncier industriel qui est peu disponible et très coûteux, d'autre part, les entrepreneurs utilisent la propriété familiale comme des terrains pour l'implantation de leurs entreprises et cela permet la réduction des coûts de démarrage de l'entreprise (réduction des coûts de locations, d'achat, de transports...) ce qui favorise le caractère social des entreprises familiales qui est la priorité de travail pour les membres de la famille et aussi des gens de la région de l'entrepreneur.

2-1-1-2- la répartition des entrepreneurs par sexe

Tableau N° 26 : Le sexe de l'entrepreneur

Sexe	Fréquence	Pourcentage (%)
Masculin	28	90,3
Féminin	3	9,7
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Sur le plan de la répartition par sexe des entrepreneurs enquêtées, le tableau N°26 nous montre que la catégorie femme est très marginale et que le taux de participation des femmes dans l'activité entrepreneuriale reste très faible qui est de 9,7% soit, 3 sur un échantillon de 31 entrepreneurs sont des femmes. Les résultats obtenus confirment l'hypothèse généralement admise, que les femmes préfèrent la stabilité d'emploi.

2-1-1-3 -L'âge de l'entrepreneur

Tableau N°27 : L'âge de l'entrepreneur

Age	Fréquence	Pourcentage (%)
moins de 30 ans	1	3,2
[30-50]	15	48,4
[50-60]	11	35,5
plus de 60ans	4	12,9
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

D'après les résultats de notre enquête, le tableau N° 27 nous montre que la plus part des entrepreneurs appartiennent à deux catégories principales lors de la création de leurs entreprises qui sont [30-50] et [50-60] ans avec des taux qui sont respectivement 48,4% et 35,5% de la population enquêtée. Les entrepreneurs qui ont un âge de moins de 30ans et

plus de 65ans ne représentent que 16,1% de la totalité, ce déséquilibre peut s'expliquer par le fait que les personnes qui se lancent dans l'acte entrepreneurial sont des gens qui ont un certain niveau d'expérience que se soit dans la vie professionnelle ou dans la vie quotidienne qui leurs permet d'acquérir une sagesse pour avoir le sens de la responsabilité pour pouvoir prendre du risque.

2-1-1-4- le milieu familial des entrepreneurs

a) La situation matrimoniale

Tableau N° 28 : La situation matrimoniale à la création de l'entreprise

Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage (%)
Célibataire	7	22,6
Marié	21	67,7
Divorcé	3	9,7
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°28 qui représente la répartition des entrepreneurs selon le statut matrimonial des entrepreneurs montre qu'un taux de 67,7% d'entre eux sont des gens mariés. et 22,6% sont des gens célibataires.

b) La position de l'entrepreneur dans la famille

Tableau N° 29 : La position de l'entrepreneur dans la famille

Position de l'entrepreneur	Nombre des entrepreneurs	Part (%)
L'ainé (e)	13	41,9
À un rang intermédiaire	14	42,2
Cadet (te)	4	5,7
Totale	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°29 nous montre que la majorité des entrepreneurs enquêtés occupent la position de l'ainé ou de rang intermédiaire parmi les enfants de la famille, 42,2% soit 14 entrepreneurs occupent le rang intermédiaire suivi par les aînés avec 41,9% soit 13 entrepreneurs, par ailleurs les cadets ne représentent que 12,9% des enquêtés. Ses résultats peuvent être expliqués par la mentalité, l'éducation, et les traditions des familles algériennes

qui donnent la responsabilité aux enfants plus grands de la famille pour assurer et aider le père à améliorer la situation financière de la famille.

2-1-1-5-Le parcours professionnel des entrepreneurs

a) Le niveau d'instruction des entrepreneurs

Tableau N°30: Le niveau d'instruction des entrepreneurs

Niveau d'étude	Fréquence	Pourcentage
Primaire	1	3,2
Fondamental	15	48,4
études supérieures	15	48,4
TOTAL	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

« Le niveau d'instruction et de formation de l'entrepreneur joue un rôle très important dans le processus de création et de développement de toute entreprise »². En effet le tableau N°30 nous montre que le niveau fondamental et étude supérieurs occupent ensemble la première place avec 48,4% soit 15 entrepreneurs chacun. Ce niveau assez élevé peut être expliqué par la difficulté de trouver un emploi pour les jeunes diplômés ce qui les oriente vers le travail pour leurs propres comptes surtout avec l'apparition de l'agence de soutien pour l'emploi des jeunes (ANSEJ).

b) Formations ou stages

Tableau N°31: Formations ou stages

Formation	Nombre d'entrepreneurs	Part (%)
Non	19	61,3
Oui	12	38,7
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

² R. SOUIDI, M Y FARFARA et T. AKROUF « Les entrepreneurs, les territoires et la création des entreprises : In revue du CREAD, N°51, 1^{er} trimestre 2000, p54.

c) Type de formation

Tableau N°32: Type de formation

La formation	Fréquence	Pourcentage
Management général	4	19,0
Finance	3	14,3
Gestion d'équipe	4	19,0
Marketing	6	28,6
Total	21	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°31, et 32 nous montrent que plus de la moitié de la population étudiée soit 61,3% n'ont pas suivi des formations ces dernières années. Les 12 entrepreneurs qui ont suivi des formations soit 38,7% des cas étudiés ont opté pour faire des différentes formations qui leur ont permis d'acquérir plus de connaissance dans leurs domaines. La formation la plus choisie par notre échantillon et bien le marketing avec un taux de 28,6% soit 6 entrepreneurs, ce choix peut être expliqué par le fait d'acquérir plus de connaissance en matière de gestion de l'entreprise pour mieux gérer leurs propres entreprises.

2-1-1-6 - la position de l'entrepreneur dans l'entreprise

Tableau N°33 : La position de l'entrepreneur dans l'entreprise

Position de l'entrepreneur	Fréquence	Pourcentage (%)
Directeur général	3	9,7
Propriétaire	3	9,7
Les deux à la fois	25	80,6
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

En ce qui concerne la position occupée par l'entrepreneur dans l'entreprise, le tableau N°33 montre que 80,6% soit 25 sur 31 des entrepreneurs enquêtés occupent le poste de propriétaire et le dirigeant en même temps, tandis que les positions du propriétaire et celle du dirigeant occupent une place marginale avec un taux de 9,7% soit 3 entrepreneurs chacune ce qui est expliqué par la méfiance des entrepreneurs qui les poussent à être à la tête de direction de leurs propres investissements. Cette méfiance engendre plusieurs avantages pour l'entreprise telle que la réduction des coûts d'agence entre les propriétaires et les dirigeants, rapidité de prise des décisions... etc. Mais aussi elle a des inconvénients peuvent ralentir

l'évolution de l'entreprise telle que la faible ouverture sur les compétences externes qui maîtrisent mieux la gestion et qui ont une bonne connaissance en terme de direction et d'organisation.

2-1-1-7 - Nombres d'entreprises créées

Tableau N°34 : Nombres d'entreprises créées

Nombre d'entreprises	Fréquence	Pourcentage
une	21	67,7
Deux	6	19,4
plus de deux	4	12,9
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°34 nous montre que dans notre échantillon 21 entrepreneurs soit, 67,7% des enquêtés ont créés une entreprise durant leurs carrières entrepreneuriale, 19,4% soit 6 entrepreneurs possèdent deux entreprises, enfin on a 12,9% soit 4 entrepreneurs seulement qui possèdent plus de deux entreprises.

2-1-1-8- Situation professionnelle antérieure

Tableau N°35: Situation professionnelle antérieure

Situation	Fréquence	Pourcentage
Sans emploi	10	32,3
Salarié	17	54,8
Étudiant	4	12,9
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le parcours professionnel peut avoir une grande incidence dans l'orientation de l'entrepreneur et le choix de son secteur d'activité et dans la croissance de l'entreprise, les résultats obtenus par notre enquête de terrain montre que plus de la moitié des créateurs d'entreprises ont une expérience antérieure avec un taux de 54,8% ont été des salariés suivi par ceux qui n'ont pas d'emploi(perte) ou bien les chômeurs (qui n'ont jamais travaillé) par un taux de 32,3% soit, 10 entrepreneurs. Enfin ceux qui étaient des étudiants qui sont devenus des entrepreneurs juste après leurs obtentions du diplôme.

2-1-1-9 -les motivations et qualités d'un entrepreneur

A) Motivations à être entrepreneur

Tableau N°36: Motivations à être entrepreneur

Motivation	Fréquence	Pourcentage
Perte ou difficulté de trouver un emploi	11	35,5
Soutien et améliorer la situation financière de la famille	25	80,6
Indépendance financière	11	35,5
Indépendance professionnelle	10	32,3
Saisir une occasion d'affaires	10	32,3
Réalisation de soi et amour du métier	18	58,1

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Les motivations à être un entrepreneur sont nombreuses et diverses, pour avoir une idée sur les motivations des entrepreneurs de notre échantillon on a choisi six principales motivations. Les résultats obtenus montre que la raison et la motivation la plus marquante c'est bien le soutien et l'amélioration de la situation financière de la famille avec 80,6% soit 25 sur 31 entrepreneurs enquêtées suivi par l'amour du métier et la réalisation de soi avec 58,5% soit, 18 entrepreneurs, en troisième position nous avons la perte ou la difficulté de trouver un emploi avec un taux de 35,5% soit, 11 entrepreneurs. Saisir une occasion d'affaires et avoir une indépendance professionnelle (être son propre patron) reste des motivations importantes pour 10 entrepreneurs soit, 32,3% de l'ensemble de notre échantillon.

B) Les qualités indispensables pour réussir une carrière entrepreneuriale

Tableau N°37 : Les qualités indispensables pour réussir une carrière entrepreneuriale

Qualités	Fréquence	Pourcentage
Confiance en soi	27	87,1
Etre déterminé	6	19,4
Modération dans la prise du risque	7	22,6
Opportuniste	9	29,0
Bonne connaissance en gestion	23	74,2
Bonne connaissance du métier et du marché	23	74,2
Capacité d'organisation et de direction	14	45,2

Source : Résultats de l'enquête de terrain

**Chapitre IV Entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou :
Caractéristiques et perspectives**

Etre motivé ne suffit pas pour réussir dans le domaine entrepreneurial, chaque entrepreneurs doit avoir certaines qualités qui sont indispensables pour réussir une carrière entrepreneuriale, les résultats de notre enquête place la confiance en soi comme une base de démarrage, 27 entrepreneurs soit 87,1% disent que sans confiance en soi on ne peut pas se lancer dans l'acte entrepreneurial, la bonne connaissance du métier ainsi de marché, la bonne maitrise en terme de gestion viennent en deuxième position avec le même taux qui est 74,2% soit, 23 entrepreneurs pour chacune. La capacité d'organisation et de direction est en troisième lieu avec 45,2%, cette qualité est selon 14 entrepreneurs est importante du moment que celui que n'est pas capable d'organiser et de diriger ne peut pas réussir tous seul dans le domaine de l'entrepreneuriat .

Les autres qualités telles que la modération dans la prise de risque, être déterminant et opportuniste ont aussi leurs poids dans la carrière de l'entrepreneur avec des taux moins importants, mais pas négligeables.

2-1-2 - Présentation et caractéristiques des entreprises familiales

Les entreprises créer par les entrepreneurs enquêtées ont plusieurs caractéristiques qu'on va essayer de voir dans le présent point et cela à partir des résultats de l'enquête menée sur des critères relatifs au profil de l'entreprise.

2-1-2-1- La répartition des entreprises enquêté par commune

Tableau N°38 : La répartition des entreprises enquêtées par commune

Commune	Fréquence	Pourcentage %
Tizi-Ouzou	13	41,93
Azazga	6	19,35
Freha	4	12,90
Azeffoun	2	6,45
Bouzuguen	1	3,22
Aghrib	2	6,45
Tizi-Rached	2	6,45
Mekla	1	3,22
TOTAL	31	100%

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°38 nous donne la répartition des entreprises enquêtée par commune. Sachant que nous n'avons pas pu respecter la répartition ni en terme de nombre d'entreprises, ni par le secteur d'activité, de chaque secteur où commune de la willaya de Tizi-Ouzou.

Les entreprises de notre échantillon sont réparties comme suit : la commune de Tizi-Ouzou a la plus grande proportion avec 41,93% soit,13 entreprises de l'ensemble des enquêtées et cela pour raisons qu'elle dispose de la plus importante zone d'activité dans la willaya, suivie par Azazga avec 19,35% soit 6 entreprises et Fréha avec 12,9% et cela peut être expliqué par le fait commune ont des avantages économiques tels que la disponibilité des infrastructures de bases , la zone d'activité située entre ces deux communes. Les communes de Azeffoun, Aghrib, et Tzi-Rached avec 6,45% soit, 2 chacune d'elles, en fin il y a Bouzeguen et Mekla avec 3,22% chacune.

2-1-2-2 -Date de création des entreprises

Tableau N° 39: Date de création des entreprises enquêtées

Années	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Années 90	14	45,2
Années 2000	17	54,8
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Plus de la moitié 54,8% des entreprises enquêtées sont créée dans les années 2000 soit, 17 entreprises. Le reste soit, 14 entreprises qui représentent 45,2% sont créées dans les années 90. Durant les années 2000 il y a eue l'apparition du soutien de l'Etat pour les nouveaux projets par la mise en place des différents organismes d'aide à la création d'entreprises telle que l'ANDI, et l'ANSEJ ce qui a permis un essor important dans le nombre des PME crée.

2-1-2-3 -Statut de l'entreprise

Tableau N°40: Statut de l'entreprise

Nature d'entreprise	Fréquence	Pourcentage
Nouvelle création	21	67,74
Extension d'une ancienne activité	4	12,9
Reprise d'une entreprise familiale	6	19,35
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

comme on a déjà vu dans le tableau N°39 les entreprises de notre échantillon sont des nouvelles entreprises, le tableau N°40 nous montre que 67,74% sont des nouvelles créations soit, 21 entreprises, 6 entreprises sont des reprises des entreprises familiales avec un taux de 19,35% le reste soit, 12,9% c'est-à-dire 4 entreprises c'est des extensions des anciennes activités.

2-1-2-4- La forme juridique des entreprises enquêtées

Tableau N° 41: La forme juridique des entreprises enquêtées

Forme juridique	Fréquence	Pourcentage
Personne physique	7	22,6
SARL	18	58,1
SNC	3	9,7
EURL	2	6,5
SPA	1	3,2
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Les entreprises enquêtées sont des différentes formes juridiques (SARL, SNC, EURL, SPA et Personne physiques). Le tableau N° 41 nous montre que la forme la plus répandue est la SARL avec plus de la moitié de l'ensemble d'entreprises enquêtées soit 18 sur 31 c'est-à-dire 58,1% en deuxième position il y a la forme de personne physique qui reste aussi importante avec 22,4% soit, 7 entreprises. La SNC, EURL et la SPA représentent 19,3% du total.

2-1-2-5- Répartition des entreprises par secteur d'activité

Tableau N°42: Répartition des entreprises par secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Industrie	15	48,4
Artisanat	3	9,7
Commerce	9	29,0
Service aux ménages	3	9,7
Services aux entreprises	1	3,2
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°42 nous donne la répartition des entreprises selon leurs secteurs d'activité. D'après les résultats nous marquons que la moitié des entreprises appartiennent au secteur d'industrie avec 48,4% soit, 15 entreprises, suivi par le commerce avec 9 entreprises soit, 29% , en troisième position il y a les services(aux ménages et aux entreprises) avec un taux de 12, 3% soit, 4 entreprises. En fin le secteur de l'artisanat avec seulement 9,7%.

2-1-2-6- La répartition des PME selon l'effectif

Tableau N ° 43 : La Répartition des PME selon l'effectif

Effectif	Fréquence	Pourcentage
[1-9]	16	51,6
[10-49]	9	29,0
[50-250]	6	19,4
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

En ce qui concerne l'effectif des entreprises enquêtées, la catégorie de la très petite entreprise qui a moins de 10 employés est en tête avec 51,6% soit, 16 entreprises. Cette place peut être expliquée par les avantages en termes de facilité de contrôle et les capitaux limités. En deuxième lieu en trouve la petite entreprise (10-49 employés) avec un taux de 29,0% soit, 9 entreprises de l'ensemble enquêtées. La dernière place est occupée par la moyenne entreprise (50-250 employés) qui présente une part de 19,4% soit, 6 entreprises seulement.

2-1-2-7-La structure du personnel

Tableau N ° 44 : La structure de personnel

Catégorie	Fréquence	Pourcentage
Cadre	12	38,7%
Maitrise	23	74,2%
Exécution	29	93,5%

Source : Résultats de l'enquête de terrain

L'effectif des entreprises de notre échantillon appartient à des catégories de cadre, maitrise, exécution. Le plus grand taux est pour les exécutions avec 93,5% soit, 29 entreprises fonts appel aux exécuteurs et cela peut s'expliquer par le coût faible de cette catégorie, 74,2% est pour les gens de maitrise, ce taux qui est assez élevé est expliqué par le fait que chaque entreprise a besoin de cette catégorie pour faire bien fonctionner son activité de production

des biens et des services. En fin il y a la catégorie des cadres avec un taux de 38,7% soit, 12 entreprises font appel au cadre malgré leurs coûts élevés et cela pour mieux assurer le bon déroulement de travail. Le tableau suivant nous donne ces statistiques.

2-1-2-8 -Structure d'actionnariat de l'entreprise

Tableau N°45: Structure d'actionnariat de l'entreprise

Définitions	Fréquence	Part
Deux membres (ou plus) d'une même famille représentent l'actionnariat majoritaire	7	22,6
Deux membres (ou plus) d'une même famille sont actionnaires (même non majoritaires) et un de ces membres dirige l'entreprise (administrateur délégué, directeur général, président du Conseil d'Administration	5	16,1
Le dirigeant (administrateur délégué, directeur général ou gérant) est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilités dans l'entreprise	19	61,3
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Les résultats de notre étude montrent que toute l'entreprise enquêtée répond au moins à une définition de celles proposées. Plus de la moitié d'entre elles sont dans la catégorie où le dirigeant (administrateur délégué, directeur général ou gérant) est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilités dans l'entreprise avec un taux de 61,3% soit, 19 entreprises, en deuxième lieu il y a les entreprises qui répondent sur la définition que deux membres (ou plus) d'une même famille représentent l'actionnariat majoritaire avec 22,6%. Enfin, il y a celle qui répondent à la définition où deux membres (ou plus) d'une même famille sont actionnaires (même non majoritaires) et un de ces membres dirige l'entreprise (administrateur délégué, directeur général, président du Conseil d'Administration avec un taux de 16,1%.

2-1-2-9 -La structure de financement initial des entreprises enquêtées

Tableau N° 46 : Structure de financement initial

Source de capitaux	Fréquence	Pourcentage
Capitaux familiaux	16	51,6
Épargnes personnelles	10	32,3
Emprunts bancaires	5	16,1
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Les résultats de notre enquête indiquent que la structure de financement initial des entreprises enquêtées sont trois catégories, il y a 16 entreprises soit, 51,6% qui ont été financés par des capitaux familiaux, 10 d'entre elles soit, 32,3% ont été financé par des épargnes personnelles (capitaux propres aux entrepreneurs, en fin il y a seulement 5 entreprises qui ont été créées à partir des emprunts bancaires.

Tableau N 47: Capital détenu par la famille

Le pourcentage du capital	Fréquence	Part (%)
Moins de 50%	2	6,5
De 50-75	4	12,9
Détenue à 100%	25	80,6
TOTAL	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°47 nous montre que 80,6% soit, 25 entreprises de notre échantillon sont détenues à 100% par des familles et cela à cause de faible ouverture sur les capitaux externes, 4 entreprises soit, 12,9% sont détenues à un pourcentage entre 50-75%, en fin il n'est y a que 2 entreprises qui sont détenues à un pourcentage inférieurs au 50% du capital total.

Tableau N° 48 : Organismes d'aide à la création de l'entreprise

Dispositifs	Fréquence	Pourcentage
ANSEJ	7	22,6
ANDI	5	16,1
CNAC	3	9,7
Aucun	16	51,6
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°48 récapitule les statistiques sur ce qui concerne les entreprises qui ont fait appel à des organismes d'aide à la création. En effet, il y a 15 entreprises qui ont fait appel à ces organismes, parmi ces 15 entreprises il y a 7 ont été aidé par l'ANSEJ, 5 par ANDI et le reste soit, 3 entreprises ont été bénéficiée d'aide de la part de la CNAC. Les autres entreprises soit, 16 entreprises n'ont pas eu recours à aucun organisme d'aide.

Tableau N° 49: Capital d'investissement de départ

Capital d'investissement	Fréquence	Part (%)
< 1 million DA	10	32,3
Entre 1-5 millions DA	18	58,1
Entre 5-10 millions DA	3	9,7
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Les résultats de notre enquête révèlent que le capital d'investissement du départ est entre [1-5] millions de dinars pour 18 entreprises ce qui représente plus de la moitié avec un taux de 58,1% , le capital est inférieur à 1million de dinars pour 10 entreprises soit, 32,2% le reste soit, 3 entreprises ont un captal d'investissement entre [5-10] millions de dinars. Le tableau suivant nous donne ces résultats.

Tableau N° 50 : chiffre d'affaires de départ

Chiffre d'affaires annuel	Fréquence	Part (%)
Entre [1-5] millions DA	5	22,72
Entre [5-10] millions DA	12	54,54
Plus 10 millions DA	5	22,72
Total	22	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Chapitre IV Entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou : Caractéristiques et perspectives

Pour le chiffre d'affaires annuel, il y a que 22 entreprises qui ont pu nous donner les statistiques pour plus de la moitié de ces dernières soit, 54,54% (12 entreprises) leurs chiffres d'affaires varient entre [5-10] millions de dinars, pour 5 entreprises ce chiffre est inférieur à 5 millions de dinars, la même proportion pour celle qui ont un chiffre d'affaires supérieur à 10 millions de dinars.

2-2-Les qualités des entreprises familiales

2-2-1 -Qualités qui différencient l'entreprise de celle non familiale

Tableau N °51: Qualités qui différencient l'entreprise de celle non familiale

Qualités	Fréquence	Part (%)
Mode de gestion	17	54,8
Manque des cadres qualifiés	2	6,45
Communication avec le personnel	11	35,5
Rapidité de prises de décision	22	71
Prix	22	71
Difficulté de financement	4	12,90
Manque de formation pour le personnel	2	6,45

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°51 nous donne les détails sur les qualités qui différencient les entreprises familiales de non familial. Ces résultats mettent la rapidité de prise de décision et les prix en premier lieu avec 71,0% chacune, le mode de gestion est en deuxième position avec le taux de 54,8%. Les autres sont classés comme suit (voir le tableau N°51)

2-2-2 -Les principales préoccupations des entrepreneurs

Tableau N° 52 : Les principales préoccupations des entrepreneurs

Type de réoccupation	Fréquence	Part (%)
Forte compétition	15	48,4
Cadre réglementaire	10	32,3
Main d'œuvre	12	38,7
Pérennité de la main d'œuvre	20	64,5
Coût de la main d'œuvre	3	9,7
Marché en récession/ Difficultés d'accéder aux nouveaux marchés	11	35,5

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Chapitre IV Entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou : Caractéristiques et perspectives

Le tableau N°52 nous donne les détails en ce qui concerne la question sur les préoccupations des entrepreneurs on trouve la pérennité de la main d'œuvre en première place avec 64,5%, en deuxième position il ya la forte compétition avec 48,4% et pour 38,7% pour la main d'œuvre.

2-2-3- Sources de tensions potentielles dans la famille

Tableau N° 53 : Sources de tensions potentielles dans la famille

Type de problèmes	Fréquence	Part (%)
Choix de management	6	19,9
Influence de la famille	4	12,9
Transmission de l'entreprise	4	12,9
Pas de sources de conflits	17	54,8
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°53 révèle que, 54,8% des cas soit, 17 entreprises n'ont aucune source de problème et pour 45,2% des cas soit, 14 entreprises ont comme source de conflit le choix de management avec le taux de 19,9% , l'influence familiale et la transmission de l'entreprise avec le taux de 12,9% pour chaque source.

2-3 - Le patrimoine de l'entreprise familiale

Le patrimoine familial joue un rôle très important dans les entreprises familiales. Il représente un facteur qui incite le dirigeant à être vigilant pour la couverture des risques de moment que les patrimoines personnels et professionnels sont liés dans ce genre d'entreprise.

2-3-1 - Gestion propre du patrimoine privé

Tableau N° 54: Gestion propre du patrimoine privé

Type de réponse	Fréquence	Part (%)
oui	9	29,0
non	14	45,2
Pas de réponse	8	25,8
total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

2-3-2- Patrimoine privé distinct de l'entreprise sont une garantie de pérennité**Tableau N°55 : Patrimoine privé distinct de l'entreprise est une garantie de pérennité**

Type de réponse	Fréquence	Part (%)
Oui	14	45,2
Non	8	25,8
Pas de réponse	9	29,0
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°54 et N°55 montrent que 29% des cas estime que leur patrimoine privé nécessite une gestion propre, seulement 45,2% pensent que leur patrimoine ne nécessite pas une gestion propre. Le patrimoine privé est une composante de la réalité familiale et souvent joue un rôle dans la croissance et la pérennité de l'entreprise. Presque la moitié des cas soit, 45,2% pensent qu'un patrimoine familial distinct de l'entreprise est une garantie de pérennité et continuité familiale de l'entreprise. (Voir les tableaux N°54 et 55).

2-3-3- La transmission des entreprises familiales

La transmission est un événement qui peut avoir des incidences sur les activités des entreprises durant la phase de passage à la prochaine génération..

A) L'entreprise doit demeurer familiale**Tableau N°56: L'entreprise doit demeurer familiale**

Type de réponse	Fréquence	Part (%)
Oui	28	90,3
Non	3	9,7
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

B) L'intention de transmettre l'entreprise**Tableau N°57 : L'intention de transmettre l'entreprise**

Type de réponse	Fréquence	Part (%)
Oui	26	83,9
Non	5	16,1
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Les tableaux N°56 et N°57 montrent que 90,3% des cas disent que l'entreprise doit demeurer familiale et la grande majorité des entrepreneurs ont l'intention de transmettre l'entreprise à la génération suivante

C) À qui transmettre l'entreprise

Tableau N°58 : À qui transmettre l'entreprise

Le successeur	Fréquence	Part%
Fils	12	38,7
Filles	3	9,7
Autre membres de la famille	8	25,8
pas de réponse	3	9,7
Total	26	83,9

Source : Résultats de l'enquête de terrain

D) Les opérations envisagées

Tableau N°59 : Les opérations envisagées

Opérations	Fréquence	Part%
Cession externe	2	40,0
Ventes aux salariés	3	60,0
Total	5	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Sur les 26 entrepreneurs qui ont l'intention de transmettre leurs entreprises pour la génération suivante, on trouve 12 d'entre eux soit 38,7% ont la volonté de transmettre pour leurs fils, seulement 3 soit, 9,7% à leurs filles, 25,8% des cas ont l'intention de la transmettre à un membre de la famille élargie. Les 5 entrepreneurs qui restent et qui n'ont pas l'intention de transmettre leurs entreprises envisagent d'autres opérations, deux ont choisi la cession externe (vendre pour celui qui propose mieux) les autres soit, 3 entrepreneurs ont l'intention de vendre aux salariés de l'entreprise. Les deux tableaux suivants nous donnent les détails.

E) Disponibilité d'un plan de succession

Tableau N°60 : Disponibilité d'un plan de succession

Disponibilité	Fréquence	Part%
OUI	15	48,4
NON	16	51,6
Total	31	100,0

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°60 montre que 51,6% des entrepreneurs de notre échantillon n'ont pas un plan de succession pour leurs entreprises et 48,4% qui déclarent en avoir un. Cette situation (le non-disponibilité des plans) peut être une source de plusieurs conflits entre les successeurs lors du passage à la génération suivante, ce qui n'est pas bien pour la croissance et la pérennité des entreprises.

2-4- Les perspectives des entreprises enquêtées

Chaque entrepreneur a des objectifs pour l'avenir de son entreprise. Le tableau suivant nous donne les résultats en ce qui concerne les objectifs et les principales perspectives des entreprises de notre échantillon pour les prochaines années.

2-4 -1- Objectifs fixés par l'entreprise pour les prochaines années

Tableau N°61: Objectifs fixés par l'entreprise pour les prochaines années

Objectifs fixés	Fréquence	Part(%)
Augmentation de la satisfaction des clients	20	64,5
Fidélité et motivation des collaborateurs	7	22,6
Augmentation du volume de l'emploi	19	61,3
Augmentations de bénéfice	22	71,0
Augmentations du chiffre d'affaires	25	80,6
Augmentation de part de marché	10	32,3
Augmentation de la gamme de produits et services	11	35,5

Source : Résultats de l'enquête de terrain

D'après les résultats présentés dans le tableau N°61 on remarque que les entrepreneurs enquêtés ont presque les mêmes objectifs pour les prochaines années. En effet 25 entrepreneurs sur les 31 enquêtées soit, 80,6% ont l'augmentation du chiffre d'affaires comme objectif principal, en suite l'augmentation du bénéfice en deuxième position avec un

Chapitre IV **Entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou : Caractéristiques et perspectives**

taux de 71%, soit l'objectif de 22 entrepreneurs, le troisième rang est pour la satisfaction des clients et l'augmentation de volume d'emplois avec des taux respectivement de 64,5% et 61,3%. Il y a aussi d'autres objectifs qui restent moins importants. Le tableau suivant nous donne les détails.

2-4-2- Croissance du chiffre d'affaires

Tableau N°62 : Croissance du chiffre d'affaires

Le taux de croissance	Fréquence	Part %
Entre 0 et 25%	7	22,6
Entre 25 et 50	18	58,1
Entre 75 et 100	3	9,7
Plus de 100	3	9,7
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Plus de la moitié des entreprises enquêtées 58,1% soit, 18 entreprises prévoient l'augmentation de leurs chiffres d'affaires avec un taux qui varie entre [25-50%], 7 entreprises soit, 22,6% estiment l'augmentation avec un taux variant de [0 et 25%], le reste soit, 6 entreprises prévoient l'augmentation avec un taux supérieur à 75% de leurs chiffres affaire

2-4-3- Le choix de création

Tableau N°63 : Le choix de création

Type de réponse	Fréquence	Part (%)
Oui	22	71,0
Non	9	29,0
total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

2-4-4- Le degré de satisfaction

Tableau N°64 : Le degré de satisfaction

Degré de satisfaction	Fréquence	Part%
Très satisfait	12	38,7
Assez satisfait	12	38,7
Peu satisfait	7	22,6
Total	31	100

Source : Résultats de l'enquête de terrain

La majorité 71% des entrepreneurs enquêtées ne regrettent pas leurs choix de création d'entreprise et que si c'était à refaire ils refont le même choix d'investissement. Seulement 9 entrepreneurs soit, 29% qui regrettent leurs choix de création.

Par ailleurs le degré de satisfaction des entrepreneurs en ce qui concerne les résultats de leurs entreprises nous avons 12 sur 31 entrepreneurs enquêtées sont très satisfait, 12 autres sont assez satisfaits les autres soit, 7 entrepreneurs sont peu satisfaits puisque le rendement de leurs entreprises n'est pas à la hauteur de leurs objectifs de départ. Les tableaux N° 63 et 64 nous donnent ces résultats.

2-5-Les difficultés rencontrées, les changements attendus et les principales recommandations

2-5-1- Les difficultés rencontrées

Tableau N° 65: Les difficultés rencontrées lors de la création et le développement de l'entreprise

Difficultés	Fréquence	Part%
Contrainte administrative	25	80,6
Le régime fiscal	23	74,19
Le manque de la main-d'œuvre	20	64,5
Le manque de foncier industriel	14	45,31
Difficulté de financement	5	16,1
Difficulté d'accès au marché	9	29
Manque de fournisseurs et de la matière première	9	29

Source : Résultats de l'enquête de terrain

D'après les résultats de l'enquête de terrain concernant les difficultés rencontrées lors de démarrage de leurs entreprises, nous avons remarqué que les contraintes administratives sont à la tête avec un taux de 80,6% suivi par le régime fiscal qui n'est pas selon les entrepreneurs en faveur des jeunes investisseurs avec un taux de 74,19% . Le manque de la main-d'œuvre aussi reste une difficulté marquée dans 64,5% des cas. Il d'autres difficultés telles que le manque d'accès au foncier, la matière première...

Le tableau suivant nous donne les détails.

2-5-2 - Changements attendus

Tableau N°66 : Changements attendus

Les changements attendus	Nombre d'entreprises	Part (%)
Simplification du régime fiscal des entreprises et allègement du niveau d'imposition	25	80,6
Aide financière et soutien accru de l'État pour la formation et le perfectionnement du personnel.	12	38,7
Renforcement de la conformité à la réglementation visant les entreprises	5	16,1
Accès plus large aux marchés de capitaux	5	16,1
Aide financière et soutien accru de l'État pour conquérir de nouveaux marchés ou développer les marchés actuels.	29	93,5
Accès plus large au capital-risque pour financer la croissance	5	16,1

Source : Résultats de l'enquête de terrain

parmi les changements externes que les entrepreneurs de notre échantillon souhaiteraient voir effectuer dans les prochaines années peuvent être : l'aide financière et soutien accru de l'État pour conquérir de nouveaux marchés ou développer les marchés actuels en premier lieu avec un taux de 93,5% soit, 29 entrepreneurs sur 31 enquêtées suivi par la simplification du régime fiscal avec un taux de 80,6%.

2-5-3- Les recommandations des entrepreneurs enquêtés

Avant de passer aux recommandations des entrepreneurs enquêtés ils important de dire que selon les entrepreneurs qui ont donné leurs avis sur la place des entreprises

familiales dans la wilaya de Tizi-Ouzou disent que l'entreprise familiale occupe la place très importante dans l'économie de la région puisque la majorité des entreprises ont un caractère familial.

Pour les propositions et les recommandations des entrepreneurs enquêtés elles peuvent être résumées dans les points suivants :

- Facilité les procédures et amélioration des services administratifs.
- Alléger le poids des impôts sur les petites entreprises.
- Amélioration les infrastructures de bases de la région.
- Aider d'abord des entreprises existantes pour construire un tissu économique solide qui peut faire face aux crises économiques après aider les jeunes créateurs.
- Amélioration de la formation pratique dans les universités pour acquérir des expériences qui facilitent l'accès des jeunes diplômés dans la vie professionnelle.
- Avoir un plan de succession et de transmission pour chaque entreprise et cela pour former davantage le successeur et les héritiers en vue de poursuivre l'entreprise familiale et assurer la pérennité et la continuité des entreprises a long terme.

Conclusion du chapitre

À la fin de l'interprétation des résultats de notre enquête, on a pu retenir quelques caractéristiques concernant le profil des entrepreneurs et des entreprises familiales de la wilaya de Tizi-Ouzou. Ces critères sont résumés dans les points suivants :

L'entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou est dominé par les hommes, la part des femmes est très faible. L'âge des entrepreneurs est dans la majorité des cas entre 30 et 50 ans, ils préfèrent investir sur leurs propres territoires. Le niveau d'études de ces entrepreneurs est assez élevé dans la plupart des cas contrairement au niveau de formation au cours de leurs carrières qui est plutôt faible.

Les entrepreneurs enquêtés sont les propriétaires et les dirigeants des entreprises familiales. Le soutien et l'amélioration de la situation de leurs familles ainsi la réalisation de

leurs rêves d'être leurs propres patrons est la source de motivation pour la création d'entreprises dans la plupart des cas.

Les entreprises familiales se caractérisent dans l'ensemble par leurs petites tailles, par une forme actionnariale composée, dans la majorité des cas le dirigeant (administrateur délégué, directeur général ou gérant) est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilités dans l'entreprise avec un personnel composé dans la majorité des cas, de cadres, de maitrises et d'exécutions. Elles sont presque toute de nouvelles créations d'une forme juridique dominante « SARL », qui est considérée comme la forme la plus répondue dans ce genre d'entreprises. La majorité d'entre elles sont dans le domaine de l'industrie ou le commerce.

L'autonomie financière est l'un des plus importants piliers de ces entreprises puisque la majorité de ces dernières sont détenues à 100% par des familles. La participation familiale est très importante dans ces cas et cela à travers les capitaux familiaux investit pour la création de ces entreprises ce qui a aidé plus de la moitié des entrepreneurs a ne pas faire appel aux organismes d'aide pour le financement initial de leurs entreprises

La pérennité de la main d'œuvre et la forte compétition sont les principales préoccupations des entrepreneurs. Les prix, la rapidité de prise des décisions et le mode de gestion sont les qualités qui différencient les entreprises familiales de celles non familiales.

La transmission est une phase très importante dans la vie de ce genre d'entreprises, c'est un évènement qui influence sur les activités des entreprises. La quasi-totalité des entrepreneurs déclarent que leurs entreprises doivent rester entre les mains de leurs familles. La grande partie de ces entrepreneurs souhaitent la transmettre à leurs fils, mais cela ne les pousse pas à avoir un plan de succession malgré l'importance et la sensibilité de cette phase.

La plupart des entrepreneurs annoncent être satisfaits de leurs choix de création et que la situation actuelle est très positive de moment qu'ils ont presque tous doublé leurs chiffres d'affaires du départ. Pour les prochaines années, les entrepreneurs ont comme objectifs principaux : l'augmentation du chiffre d'affaires et du bénéfice, l'augmentation de la satisfaction des clients ainsi que le volume d'emplois.

Chapitre IV Entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou : Caractéristiques et perspectives

Les difficultés rencontrées par les entreprises sont plusieurs et différentes, les principales sont : les contraintes administratives et le manque flagrant de la main-d'œuvre qualifiée.

Parmi les changements attendus par les entrepreneurs on peut citer : l'allègement du régime fiscal, l'amélioration des services administratifs et le soutien accru de l'Etat pour les entreprises existantes pour conquérir les nouveaux marchés.

Du point de vue des entrepreneurs enquêtés, l'entrepreneuriat familial occupe une place importante dans le développement économique de la région et celle du pays en général.

Conclusion générale

Conclusion générale

La recherche dans le domaine de la petite et moyenne entreprise (PME) est très vaste et complexe, la recherche sur la création de la PME privée a connue un essor remarquable ces dernières années à cause de l'évolution et la progression de ce domaine après le passage de l'économie Algérienne du système planifier à l'économie libérale ouverte sur le marché mondial due à la privatisation et la mise en place des différentes directions et organisations pour aider les entrepreneurs à créer leurs propres entreprises, ce qui a engendré une forte dynamique économique ces deux dernières décennies.

Malgré cet essor de la recherche sur les PME privées en Algérie, la part des travaux consacrer aux entreprises familiales reste très faible et pas suffisante. Notre travail a pour but de dresser un profil des entrepreneurs et des entreprises familiales dans la wilaya de Tizi-Ouzou. C'est la problématique que nous avons choisi de développer en essayant de caractériser les entreprises familiales pour les distinguer de celle non familiales, et cela en montrant, les caractéristiques des entrepreneurs et celles des entreprises, la transmission à la future génération et enfin les perspectives de ces entreprises.

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 choisi s'appuie sur la propriété, le contrôle familial de l'entreprise et enfin la transmission ou l'intention de transmettre l'entreprise à la future génération.

Le profil des entrepreneurs propriétaires dirigeants des PME familiales enquêtées nous indique qu'ils sont majoritairement des hommes, mariés. Ils ont entre 30 et 50 ans. Ils investissent dans la plupart des cas dans leurs communes de naissance afin de bénéficier du capital social et relationnel de leurs régions sans oublier la disponibilité des moyens financiers et fonciers. Le niveau d'instruction des entrepreneurs est relativement élevé. Ils sont à la fois propriétaires et gérants de l'entreprise familiale dans la majorité des cas. La trajectoire socioprofessionnelle des entrepreneurs montre que la plupart étaient des salariés. Ils ont un faible niveau de formation au cours de leurs carrières entrepreneuriales. Ils sont motivés, principalement, dans leurs actes d'entreprendre par la recherche de gain d'argent pour améliorer leurs situations financières, la réalisation de leurs rêves et l'amour du métier ainsi la volonté de créer de l'emploi.

D'une manière générale, les entreprises de notre échantillon sont de très petites entreprises. La plupart ont été créées dans les années 2000. La forme juridique dominante est la SARL et l'entreprise individuelle, leur financement initial provient majoritairement des capitaux familiaux en plus de l'épargne personnelle et la très grande majorité d'entre elles n'ont bénéficié d'aucune aide de la part des organismes d'aide à la création d'entreprises. Nous avons également mis en évidence que la structure de l'actionnariat des PME était principalement composée des membres de la famille. En effet, 80% des PME sont détenues à 100% par la famille. Par ailleurs, le conseil d'administration est composé pour la majorité de membres provenant de la famille. Les entrepreneurs déclarent qu'il n'existe aucune source de conflits pour la plupart des entreprises et leurs principales préoccupations sont relatives à l'existence d'une forte compétition et à la pénurie de la main-d'œuvre qualifiée. Les valeurs phares des PME familiales sont représentées par la volonté de satisfaire les clients, création de l'emploi, Concernant les qualités des entreprises nous avons trouvé que la majorité s'estime différente des autres entreprises en termes de performance et de rapidité.

La transmission de l'entreprise pour les futures générations constitue un objectif principal des entrepreneurs, la très grande majorité des PME familiales souhaitent que l'entreprise reste entre les mains familiales et souhaite la transmettre à la future génération et la quasi-totalité souhaite la transmettre à leurs fils, puisque celle-ci donne une continuité de la richesse familiale et assure l'emploi pour les futures générations qui bénéficiera des relations familiales qui favorisent chaque nouvelle création qui a besoin de capital initial pour la création. Ces capitaux initiaux proviennent généralement, des revenus personnels et des capitaux propres à la famille : capital social, capital humain, capital financier et le capital de survie.

La plupart des entrepreneurs se sont fixés, comme objectifs prioritaires pour les années à venir, l'augmentation du chiffre d'affaires entre (25-50%) pour la majorité, l'augmentation de la satisfaction des clients, l'augmentation des parts de marché et l'augmentation des bénéfices. La grande part des entrepreneurs se déclarent très satisfaits de leur situation actuelle.

Quant, aux difficultés qui peuvent ralentir éventuellement les projets de ces entreprises, sont non seulement liées au manque de financements et à la difficulté de trouver des clients, mais aussi la difficulté de trouver la main-d'œuvre qualifiée, la lourdeur des régimes fiscaux appliqués. Les entrepreneurs sont confrontés à de nombreuses contraintes et difficultés lors de la création, notamment les contraintes administratives et financières. D'après notre enquête, les entrepreneurs de la wilaya de Tizi-Ouzou pensent que les PME familiales sont majoritaires et que l'entrepreneuriat familial est considéré comme le noyau

essentiel de développement économique pour la région. Leurs principales recommandations sont les suivantes : améliorer les services administratifs puisque la lenteur et les formalités administratives constituent les contraintes majeures, faciliter l'accès au financement, faciliter l'accès au foncier industriel, la fiscalité, la formation dans le domaine de l'entrepreneuriat afin de former des entrepreneurs pour les besoins de l'économie, l'aide financière et le soutien accru de l'État pour conquérir de nouveaux marchés ou développer les marchés actuels, et pour la formation et le perfectionnement du personnel.

La recherche sur l'entreprise familiale 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 apporté plus d'informations et pouvoir toucher tous les axes qui entoure ce thème qui reste très vaste et très complexe.

Bibliographie

1-Ouvrages :

- 1- FAYOLLE Alain « Introduction à l'entrepreneuriat ». Ed, Dunod, Paris, 2005.
- 2- FAYOLLE Alain « Entrepreneuriat, Apprendre à entreprendre ».Ed. Dunod, Paris, 2004.
- 3- JULIEN Pierre André, MARCHESNAY Michel, « L'entrepreneuriat ».Ed. Economica, janvier 1996.
- 4-Emile-Michel Hernandez « le processus entrepreneurial ; vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat » l'harmattan, 1999, paris
- 5- TORRES Olivier : « LES PME ». Ed. Dominos Flammarion, 1999.
- 6- TORRES Olivier « PME de nouvelles approches ». Ed. Economica, Paris, 1996.
- 7- VERSTRAETE Thierry « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat ». Ed.EMS, 2000.

2-Articles et communications ;

- 1- ALLOUCHE José et AMANN Bruno « L'entreprise familiale : un état de l'art ». Site internet : <http://asso.nordnet.fr/adreg/Allouche-Amman3.pdf>.
- 2- BASLY Sami « L'internationalisation de la PME familiale : apprentissage organisationnel et développement de la connaissance ». XVème Conférence Internationale de Management stratégique, Annecy / Genève 13-16 Juin 2006.
- 3-BIENAYME, Alain « La réussite des entreprises familiales, les moyennes entreprises patrimoniales un atout pour l'avenir ». 2èmes journées George Doriot. HEC paris.15 et 16 mai 2008
- 4- COLOT Olivier et CROQUET Mélanie « La combinaison d'indicateurs comptables et de caractéristiques de propriété et de gestion permet-elle d'expliquer l'endettement financier des PME familiales ? ». Site internet : http://www.afc-cca.com/archives/docs_congres/congres2006/ressources/35.pdf
- 5- FONROUGE Cécile « Entrepreneur / manager : deux acteurs d'une même pièce ».Site internet : <http://www.strategie-aims.com/actes02/Fichiers/fonrouge.pdf>.
- 6- LACHACHI TABET AOUL Wassila « L'entrepreneur Algérien émergence d'une nouvelle classe ».Colloque international : Les critères de qualification des petites et moyennes entreprises dans les pays arabes. 17 et 18 Avril 2006.
- 7- VERSTRAETE Theiry et SAPORTA Bertrand « Création d'entreprise et entrepreneuriat ».Ed. ADREG. 2006. Site internet :

<http://asso.nordnet.fr/adreg/adreg%2010%20TV%20BS%20P2.pdf>

3-Mémoires et thèses :

1-Boukrou aldja « essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME : cas dans la wilaya de Tizi-Ouzou. » thèse de magistère UMM.T. O, 2011

2-BRUYAT Christian. « Création d'entreprise : contribution épistémologiques et modélisation ».thèse pour le doctorat en science de gestion, université pierre Mendès France (Grenoble II), France, 1993.PDF

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

4- BRUYAT Christian « Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation ». Université Pierre Mendès France (Grenoble II Ecole Supérieure des Affaires , octobre 1993.Site internet : http://asso.nordnet.fr/adreg/These_C_Bruyat.pdf.

5- CADIEUX Louise « La succession en entreprise familiale: analyse du processus dans le cas de quatre entreprises manufacturières fondées par des femmes » .Aout 1999. Site internet : http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/230.pdf

6- COLOT Olivier « La transmission des PME familiales non cotées : 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>.

7-Massart Victoria « l'entrepreneur au cœur de la notion d'entrepreneuriat » mémoire de master, France PDF

8-W. Halimi et N. Benkhaldi « le scuplage de la PME dans un contexte de mutations récentes citer par Boukrou aldja « essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME : cas dans la wilaya de Tizi-Ouzou. » thèse de magistère UMM.T. O, 2011 .

9-TOUNES Azzedine. « l'introduction entrepreneuriale :une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS DAAE ».thèse pour le doctorat des sciences de gestion, université de Rouen, 2003.PDF

3-Bulletins et revues;

1-Revue problèmes économiques « Le retour en grâce du capitalisme familial ». 13 mai 2009.

2- Direction de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat. Wilaya de Tizi-Ouzou

3- Indicateurs de l'année 2008et 20010..Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat, Direction des systèmes d'Information et des Statistiques, Bulletin d'information

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

Questionnaire

Cette enquête est sur les entreprises familiales localisées sur le territoire de la willaya de Tizi-Ouzou, son but principal est d'étudier les caractéristiques des entreprises familiales et essayer d'établir une étude de profil des entrepreneurs de la willaya de Tizi-Ouzou.

Nous vous prions de répondre à toutes les questions posées tout en sachant que la précision de vos réponses assure la réussite de cette étude.

Nous vous garantirons la confidentialité des informations fournis ainsi que vos réponses et nous vous remercions à l'avance pour votre collaboration aux études scientifiques.

Réalisé par : M^{elle} Benaoumeur. K.

Encadré par : M^{me} Hadou. N.

1) Profil de l'entreprise familiale

1) La dénomination de l'entreprise :

.....

2) La localisation de votre entreprise:

.....

3) La date de création de votre entreprise

4) Quels est le statut juridique de votre entreprise ?

Personne physique

SARL

SNC

EURL

SPA

5) S'agit-il d'une ?

Nouvelle création

Extension d'une ancienne activité

Reprise d'une entreprise familiale

Transmission de la première génération

6) A quel secteur d'activité votre entreprise appartient-elle ?

Industrielle

Agricole

Artisanale

Commerce

Service aux ménages

Service aux entreprises

Autre (précisez).....

7) Quel est l'effectif de votre entreprise ?

(1-9) salariés

(10-49) salariés

(50-250) salariés

8) Quel est la structure du personnel de votre entreprise ?

Cadre

Maitrise

Exécution

9) Votre entreprise répond-elle à une des définitions ci-dessous ?

- Deux membres (ou plus) d'une même famille représentent l'actionnariat majoritaire

- Deux membres (ou plus) d'une même famille sont actionnaires (même non majoritaires) et un de ces membres dirige l'entreprise (administrateur-délégué, directeur général, président du conseil d'Administration)

- Le dirigeant est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilités dans l'entreprise.

10) Quelles est la part du capital détenu part la famille ?

≤ 50

50 -75

Détenus à 100%

11) Quelle était la source de votre financement initial ?

Capital familial

Epargne personnelle (autofinancement)

Emprunts bancaires

Emprunts chez des amis

12) Quel organisme vous a aidé dans la création de votre entreprise ?

ANSEJ

ANDI

CNAC

ANGEM

13) Quel est le capital d'investissement du départ ?

14) Quels est votre chiffre d'affaires actuel ?

15) Quelles qualités différencient votre entreprise de celles des entreprises non familiales ?

-Mode de gestion

-Manque des cadres qualifiés

-Communication avec le personnel

-Rapidité dans la prise des décisions

- Prix

- Difficulté de financement

-Manque de formations du personnel

16) Quelles sont vos principales préoccupations ?

-Forte compétition

-Cadre réglementaire

-Mains d'œuvre

-Pénurie de la main d'œuvre

-Cout de la main d'œuvre

-Marché en récession/ difficultés d'accéder aux nouveaux marchés

17) Est-ce qu'il y a des problèmes entre les membres de la famille en ce qui concerne l'entreprise ?

.....

18) Si oui, quelles sont les sources de ces problèmes ?

-Choix de management

-Influence familiale

-Transmission de l'entreprise

Autres, (précisez)

II) Le profil de l'entrepreneur

19) Le sexe de l'entrepreneur

Masculin Féminin

20) Quel âge avez-vous ?

≤30 ans

Entre 30et 50

Entre 50et60ans

≥65ans

21) Quel est votre état matrimonial à la création de l'entreprise ?

Célibataire

Marié

Divorcé

Veuf (e)

22) Parmi les enfants de la famille vous êtes ?

L'ainé(e)

A un rang intermédiaire

Cadet(te)

23) Quel est votre niveau d'instruction ?

Non scolarisé

- Primaire
- Fondamental
- Etudes supérieurs
- Formation professionnelle

24) Avez-vous suivi des formations dans ces dernières années ?

- Oui
- Non

Si oui, quels types de formation ?

- Management général
- Finance
- Marketing
- Internet

Autre (précisez).....

25) Quels est le poste que vous occupez dans votre entreprise ?

- Propriétaire
- Directeur générale
- Les deux à la fois

Autre (précisez).....

26) Combien d'entreprises avez-vous créé ?.....

27) Quel était votre statut avant la création de votre entreprise ?

- Sans emploi
- Salarié
- Etudiant(e)

Autre, (précisez).....

28) Quelles sont selon vous les principales qualités qui sont indispensable pour réussir une carrière entrepreneuriale ?

Confiance en soi	<input type="text"/>
Etre déterminé	<input type="text"/>
Modération dans la prise du risque	<input type="text"/>
Opportuniste	<input type="text"/>
Bonne connaissance en gestion	<input type="text"/>
Bonne connaissance du métier et du marché	<input type="text"/>
Capacité d'organisation et de direction	<input type="text"/>

III) La transmission de l'entreprise

29) Estimez-vous disposer aujourd'hui d'un patrimoine privé qui nécessite une gestion propre ?

Oui

Non

30) Estimez-vous qu'un patrimoine privé distinct de l'entreprise soit une garantie de pérennité (durer pour toujours) de l'entreprise familiale ?

Oui

Non

31) L'entreprise doit-elle demeurer propriété de la famille ?

Oui

Non

32) Avez-vous l'intention de transmettre l'entreprise à la génération suivante (transmission familiale) ?

Oui

Non

33) Si oui, qui sera votre successeur ?

Fils

Fille,

Autre membre de la famille

34) Si non, quelles sont les opérations envisagées ?

Cession externe

Ventes aux salariés

Introduction en bourse

35) L'entreprise dispose-t-elle d'un plan de succession?

Oui

Non

IV) Perspectives des entreprises familiales

36) Quels objectifs avez-vous fixés pour votre entreprise pour les prochaines années ?

-Augmentation de la satisfaction client

-Fidélité et motivation des collaborateurs

-Augmentation du volume de l'emploi

-Augmentation du bénéfice

-Augmentation du chiffre d'affaires

-Augmentation de la part de marché

-Augmentation de la gamme de produits et services (innover)

-Avoir une plus grande présence internationale

-Transmettre/vendre la société

37) A quel pourcentage projetez-vous la croissance du chiffre d'affaire et de l'effectif ?

-Entre 0 et 25 %

-Entre 25 et 50 %

-Entre 75 et 100 %

-Plus de 100 %

38) Et si c'était à refaire, referiez-vous ce choix ?

Oui

Non

39) Quels sont les changements que vous attendez ?

-Simplification du régime fiscal des entreprises et allègement du niveau d'imposition.

-Aide financière et soutien accrus de l'État pour la formation et le perfectionnement du Personnel.

-Renforcement de la conformité à la réglementation visant les entreprises

-Accès plus large aux marchés de capitaux

-Aide financière et soutien accrus de l'État pour conquérir de nouveaux marchés ou développer les marchés actuels

-Accès plus large au capital risque pour financer la croissance

40) êtes-vous satisfait de votre choix de création ?

-très satisfait

-assez satisfait

-peut satisfait

-pas des tous satisfait

41) Selon vous quelle est la place de l'entreprise familiale en Algérie en générale et dans la willaya de Tizi-Ouzou en particulier?

.....
.....
.....

42) Quelles sont les difficultés que vous avez rencontré lors du démarrage de votre entreprise ?

.....
.....
.....

43) Recommandations

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre collaboration et votre patience

Table des matières

Introduction générale	1
Chapitre I : Cadre théorique de l'entrepreneuriat	5
Section 1 : Diversité des approches théoriques de l'entrepreneuriat	5
1-Diversité des approches théoriques et le processus entrepreneurial	6
1-1Approche fonctionnelles des économistes.....	7
1- 2Approche centrée sur les individus.....	8
1-3 L'approche processuelle.....	8
1-4-processus de création d'entreprise.....	11
Section 2 : L'entrepreneur ; principale acteur de l'entrepreneuriat	13
2-1- Définition de l'entrepreneur.....	13
2-2 caractéristiques et typologie des entrepreneurs.....	15
2-3 L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat.....	18
Section 3 : Définition et caractéristiques des PME	20
3-1- La définition de la PME.....	20
3-2- La PME de TORRES « small is butiful »	21
3-3les caractéristiques des PME	22
3-4 les atouts et les faiblesses des PME.....	24
Conclusion au chapitre	25
Chapitre II : les entreprises familiales	26
Introduction au chapitre	26
Section 1 : L'évolution et l'importance des entreprises familiales	26
1-1 L'émergence des entreprises familiales.....	26
1-2 Les définitions de l'entreprise familiale.....	27
1-3 l'organisation de l'entreprise familiale	30
Section 2 : l'interaction famille / entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial	32
2-1 Le concept « famille »	32
2-2 L'interaction famille/ entreprise	34
2-3Le rôle de la famille dans la création d'entreprise.....	36

2-4 les avantages des entreprises familiales	37
2-5 les inconvénients des PME familiales.....	38
Section 3 : les caractéristiques des entreprises familiales	39
3-1 Les caractéristiques économiques.....	39
3-2 Les caractéristiques de gestion.....	40
3-3 Les caractéristiques sociales et culturelles	40
Section 4 : La transmission des entreprises familiales	41
4-1 la transmission des entreprises.....	41
4-2 Les atouts de la transmission familiale.....	43
4-3 Les handicaps de la transmission familiale.....	44
Conclusion au chapitre	45
Chapitre 3 : états des lieux des entreprises familiales en Algérie et dans la wilaya de Tizi-Ouzou	47
Introduction au chapitre	47
Section 1-La place des entreprises familiales dans le monde	47
1-1 Le poids des entreprises familiales à travers le monde	47
1-2 L'emploi dans les petites et moyennes entreprises familiales	49
Section 2 la PME en Algérie : définition et évolution	50
2-1- définition de la PME en Algérie.....	50
2-2 Le secteur privé en Algérie	51
Section 3 La place de la PME dans l'économie nationale et ces principales caractéristiques	55
3-1 la place de la PME dans l'économie nationale.....	55
Section 4 Grands traits de la PME en Algérie	58
4-1 Répartitions par tranche d'effectifs.....	58
4-2 Répartition selon le secteur d'activité.....	58
4-3 La répartition selon le plan spatiale.....	59
4-4 Nouvelle caractéristiques des PME privé	61
Section 5 Les caractéristiques des PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou	62
5-1 la population de la PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....	63
5-2 l'évolution de la population des PME privées.....	63
5-3 la répartition des PME selon le secteur d'activité.....	64
5-4 la répartition des PME privés selon la forme juridique	66
5-5 La répartition spatiale des PME.....	67

5-6 la contribution de la PME a la création d'emploi.....	68
Conclusion au chapitre	69
Chapitre IV : entrepreneuriat familial dans la wilaya de Tizi-Ouzou : caractéristiques et perspectives	70
Introduction au chapitre	70
Section 1-Méthodologie de l'enquête	70
1-1- L'échantillon étudié.....	70
1-2-Objectifs de l'enquête et contenu du questionnaire.....	71
1-3-Le déroulement de l'enquête.....	71
Section 2-Présentation et interprétation des résultats de l'enquête	72
2-1-Caractéristiques des entrepreneurs et de l'entreprise familiale.....	72
2-2 -Les qualités qui spécifié les entreprises familiales.....	86
2-3 Le patrimoine de l'entreprise familiale.....	89
2-4 Les perspectives des entreprises enquêtées.....	91
2-5 Les difficultés rencontrées, les changements attendus et les principales recommandations.....	92
Conclusion au chapitre	94
Conclusion générale	96
Bibliographié	99

LES LISTES DES TABLEAUX ET FIGURES

La liste des tableaux

Numéro du Tableau	L'intitulé des tableaux	La page
Tabl N°1	Synthèse des recherches en entrepreneuriat	10
Tabl N°2	Définitions de l'entrepreneur en fonction des écoles de pensée économiques	14
Tabl N°3	Typologie d'entrepreneurs	17
Tabl N°4	les catégories de familles selon la composition des unités familiales	33
Tabl N°5	Les plus grandes entreprises familiales au monde (par chiffre d'affaires)	48
Tabl N°6	Les entreprises familiales : nombre et contribution au PNB48	48
Tabl N°7	Les PME familiales en fonction de leur taille dans huit pays européens	49
Tabl N°8	L'emploi dans les entreprises familiales en fonction du nombre de travailleurs en Belgique	50
Tabl N°9	L'évolution des PME/PMI en Algérie durant 2003-2010	54
Tabl N°10	L'évolution de la structure de la valeur ajoutée dans le système productif hors hydrocarbure	56
Tabl N°11	Evolution de la part du secteur privé dans la valeur ajoutée totale (%)	56
Tabl N°12	les emplois déclarés par composante	57
Tabl N°13	Les importations les plus importantes du secteur privé en % pour l'année 2001	58
Tabl N°14	Le nombre des PME privé selon le nombre des salariés	58
Tabl N°15	Répartitions des PME par groupes de branches d'activité	59
Tabl N°16	L'évolution des PME privées par régions : (2007-2008)	60
Tabl N°17	Le classement des dix premières wilayas selon le nombre de PME en 2009	60
Tabl N°18	Evolution de la population des PME dans la wilaya de T.O a la fin de l'année 2010	63
Tabl N°19	L'évolution des PME privées dans la wilaya de T.O durant la période 2005-2010	63
Tabl N°20	L'évolution de nombre des ME par secteur d'activités	64
Tabl N°21	Répartition des PME privées par secteur d'activités	64

Tabl N°22	la répartition des PME privées de la wilaya selon la forme juridique durant l'année 2010	66
Tabl N°23	la répartition spatiale des PME dans les 27 premières communes de Tizi-Ouzou à la fin de l'année 2010	67
Tabl N°24	Données relatives à l'enquête de terrain	72
Tabl N°25	Les origines des entrepreneurs	72
Tabl N°26	Le sexe de l'entrepreneur	73
Tabl N°27	L'âge de l'entrepreneur	73
Tabl N°28	La situation matrimoniale à la création de l'entreprise	74
Tabl N°29	La position de l'entrepreneur dans la famille	74
Tabl N°30	Le niveau d'instruction des entrepreneurs	74
Tabl N°31	Formation ou stage	75
Tabl N°32	Type de formation	75
Tabl N°33	La position de l'entrepreneur dans l'entreprise	76
Tabl N°34	Nombres d'entreprises créées	76
Tabl N°35	Situation professionnelle antérieure	77
Tabl N°36	Motivations à être entrepreneur	77
Tabl N°37	Les qualités indispensables pour réussir une carrière entrepreneuriale	78
Tabl N°38	La répartition des entreprises enquêtées par commune	79
Tabl N°39	Date de création des entreprises enquêtées	80
Tabl N°40	Statut de l'entreprise	80
Tabl N°41	La forme juridique des entreprises enquêtées	80
Tabl N°42	Répartition des entreprises par secteur d'activité	81
Tabl N°43	La Répartition des PME selon l'effectif	81
Tabl N°44	La structure de personnel	82
Tabl N°45	Structure d'actionnariat de l'entreprise	82
Tabl N°46	Structure de financement initial	83
Tabl N°47	Capital détenu par la famille	84
Tabl N°48	Organismes d'aide à la création de l'entreprise	84
Tabl N°49	Capital d'investissement de départ	85
Tabl N°50	Capital d'investissement de départ	85
Tabl N°51	Qualités qui différencient l'entreprise de celle non familiale	85
Tabl N°52	Les principales préoccupations des entrepreneurs	86

Tabl N°53	Sources de tensions potentielles dans la famille	86
Tabl N°54	Gestion propre du patrimoine privé	87
Tabl N°55	Patrimoine privé distinct de l'entreprise est garanti de pérennité	87
Tabl N°56	L'entreprise doit demeurer familiale	88
Tabl N°57	L'intention de transmettre l'entreprise	88
Tabl N°58	A qui transmettre l'entreprise	88
Tabl N°59	Les opérations envisagées	88
Tabl N°60	Disponibilité d'un plan de succession	89
Tabl N°61	Objectifs fixés par l'entreprise pour les prochaines années 90	89
Tabl N°62	Croissance du chiffre d'affaires	90
Tabl N°63	Le choix de création	90
Tabl N°64	Le degré de satisfaction	91
Tabl N°65	Les difficultés rencontrées lors de la création et le développement de l'entreprise	91
Tabl N°66	Changements attendus	92

La liste des figures

Num de figure	Intitulé des figures	La page
Figure N°1	la structure de l'entreprise familiale	31
Figure N°2	représente les trois sous-systèmes de l'entreprise familiale et leurs déférents objectifs	35
Figure N°3	la répartition des PME selon la forme juridique	66

Bibliographié

Annexes

Notre travail de recherche s'articule autour des PME familiales dans la wilaya de Tizi-Ouzou. Nous avons mené notre étude dans le but de définir les caractéristiques de ces dernières, et celles des principaux dirigeants, afin de pouvoir apercevoir l'avenir du tissu économique de la zone d'étude. De ce fait, nous avons dirigé notre travail afin de répondre à la problématique suivante : *Quelles sont les caractéristiques des entrepreneurs et des entreprises familiales dans la wilaya de Tizi-Ouzou ?*

Une recherche bibliographique nous a permis, dans un premier temps, de mieux cerner notre problématique, ensuite à l'aide d'un questionnaire nous avons effectué une enquête de terrain. Cette dernière nous a permis de dénombrer un certain nombre de caractéristiques de notre échantillon d'étude. Au terme de notre travail de recherche, nous pourrions conclure que l'entreprenariat familiale constitue un élément important de l'économie de la wilaya d'étude et que la transmission de l'entreprise reste une phase très sensible et très importante dans la vie de l'entreprise et qu'elle constitue, dans la plus part des cas, le point de convergence du projet entrepreneurial, puisque celle-ci exerce souvent une influence sur le successeur de ces compétences dans la direction et la responsabilité.

Liste des abréviations

ANDI	Agence nationale de développement du l'investissement
ANSEJ	Agence nationale de soutien pour l'emploi de jeun
APSI	Agence de promotion de soutien et d'investissement
BTP	Bâtiments et travaux public
CAP	Croissance-autonomie pérennité
CNAC	Caisse nationale de l'assurance chômage
DPMEA	Direction de la petite et moyen entreprise artisanat
EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
J.O	Journal officiel
NBR	Nombre
PIC	Pérennité indépendance-croissance
PDG	Président Directeur général
PME	Petite et moyenne entreprise
PMEF	Petite et moyenne entreprise familiale
PMI	Petite et moyenne industrie
PNB	Produit national brute
SA	Société anonyme
SARL	Société à responsabilité limitée
SNC	Société au nom collectif
SPA	Société par actions
T.O	Tizi-Ouzou