

République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
Université Abderrahmane Mira – Bejaïa  
Faculté Des Sciences économiques, commerciales et de gestion



# Mémoire de Fin de Cycle

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

## Thème

*Caractéristiques de l'entreprise familiale et sa  
transmission, cas de la commune d'El Kseur,  
Bejaia*

**Réalisé par :**

Mr. KEDJAT Juba  
M<sup>elle</sup>. GHASSOULI Imane

**Encadré par :**

M<sup>me</sup>. Haddou Naima

**Devant le jury composé de :**

-  
-

*Promotion 2017/2018*

## REMERCIEMENTS

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

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

*Nos remerciements s'adressent également aux membres du jury pour l'honneur de juger ce modeste travail.*

*Merci à toutes les personnes que nous n'avons pas citées et qui ont participé à la réalisation de ce travail. Merci pour leur sympathie et simplement pour le plaisir que nous avons eu à les côtoyer quotidiennement.*

*Enfin, nos profond remerciements vont à nos chers parents, frères et sœurs et madame Meziani pour leur soutien et leur confiance en nous, sans oublier nos amis et nos camarades de tous les niveaux en particulier, et tous ceux qui ont contribué, de près ou de loin à notre formation.*

*Grand Merci...*

# Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail*

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

*A la mémoire de ma chère grand mère Tassadit.*

*A ma très chère : Atika.*

*A mon frère : Boubeker.*

*A mes grand-mère : Taous.*

*A mes sœur : Cylia, Radia et ses deux enfants Adam, Ayoub.*

*A mes amis : Sisa, Hanifa, Yassmina, Lamine, Dalil et yacine.*

*A ma binôme : Imane.*

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

*Juba*

## *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail*

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

*A mon cher mari : Madjid.*

*A mes frères : Tahar, Amine et Yanis.*

*A ma grand-mère Tassadit.*

*A mes tantes : Kia, Djidji et Maa.*

*A mes amis : Moumouh, Samia, yassmina, dihia*

*A mon binôme : Juba.*

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

***IMANE***

## Liste des abréviations

---

### Liste des abréviations

- BTPH : Société de Bâtiments, Travaux Public et Hydraulique.
- CAM : Chambres de l'Artisanat et des Métiers.
- CAP : Croissance Autonomie Pérennité.
- CNAS : Centre National d'Assurance Social.
- CNRC : Centre National du Registre de commerce.
- DPSB : Annuaire Statistique de la Wilaya de Bejaia.
- EURL : Entreprise Unipersonnel a Responsabilité Limité.
- HA: Hectare.
- IFERA: International Family Enterprise Research Academy.
- ONS : Office National des Statistiques.
- PIB : Produit Intérieur Brut.
- PIC : Pérennité Indépendance Croissance.
- PME : Petite et Moyenne Entreprise.
- PMI : Petite et Moyenne Industrie.
- PNB : Produit National Brut.
- SA : Société Anonyme.
- SARL : Société a Responsabilité Limité.
- SNC : Société au Nom Collectif.
- SPA : Société Par Action.
- TPE : très petite entreprise.
- USA: United State of America.

# Sommaire

<b>Introduction générale</b> .....	1
<b>Chapitre I : Cadre théorique de l'entrepreneuriat</b> .....	5
Introduction au chapitre .....	5
Section 1 : Diversité des approches théoriques de l'entrepreneuriat .....	5
Section 2 : L'entrepreneur ; principal acteur de l'entrepreneuriat .....	10
Section 3 : Définition et caractéristique des PME .....	15
Conclusion au chapitre .....	19
<b>Chapitre II : Les entreprises familiales</b> .....	20
Introduction au chapitre .....	20
Section 1 : L'évolution et importance des entreprises familiales .....	20
Section 2 : L'interaction famille/entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial .....	26
Section 3 : Objectifs et caractéristiques de l'entreprise familiale et sa transmission .....	32
Conclusion au chapitre .....	39
<b>Chapitre III : Etat des lieux des PME au niveau mondial et national</b> .....	40
Introduction au chapitre .....	40
Section 1 : Les entreprises familiales au niveau mondiale .....	40
Section 2 : les PME privées en Algérie et dans la wilaya de Bejaia .....	44
Conclusion au chapitre .....	53
<b>Chapitre IV : Caractéristiques des entreprises familiales et leurs transmissions dans la commune de Bejaia et d'El kseur</b> .....	54
Section 1 : La démarche méthodologique de l'enquête de terrain .....	54
Section 2 : Présentation et interprétation des résultats de l'enquête .....	57
Conclusion au chapitre .....	70
<b>Conclusion générale</b> .....	71
<b>Bibliographie</b>	
<b>Annexe</b>	
<b>Table des matières</b>	

# Introduction générale

## INTRODUCTION GENERALE

L'entreprise familiale représente la forme d'organisation la plus ancienne et la plus répandue dans le monde (Beckhard et Dyer, 1983 ; Shanker et Astrachan, 1996 ; Gersick et Alii, 1997). Ce domaine d'étude a pris son essor dans les années 1950-1960 (les recherches étaient essentiellement d'origine anglo-saxonne) pour bénéficier d'une véritable consécration depuis les années 1990. Elle s'avère être intéressante sur plus d'un plan. Outre les plans organisationnels et financiers, entre autres, l'aspect stratégique commence à être vivement étudié. Cependant, il n'existe pas de paradigme unique pour les recherches conceptuelles et empiriques dans le domaine de l'entreprise familiale (Chua et Ali, 2003 ; Arregle et ali 2004).

Des études faites en psychologie, en sociologie, en droit, en comptabilité, en économie, en comportement organisationnel, en management stratégique, en entrepreneuriat et dans d'autres disciplines, ont produit beaucoup d'analyses sur l'entreprise familiale. La richesse que recèle le domaine est ainsi le résultat de cette diversité de disciplines ainsi que de la profondeur de chacune. Les contreparties de cette richesse disciplinaire sont le manque de cohérence, les visions fragmentées, et l'absence d'un modèle décrivant et expliquant les spécificités de ces firmes, et leurs conséquences sur des notions centrales de la stratégie : les avantages compétitifs et la performance (Allouche et Amann, 2000). Le manque de cohésion a aussi limité les développements relatifs à la compréhension des spécificités et avantages des entreprises familiales vis-à-vis des autres types d'entreprises (Habbershon et Williams, 1999).

Les résultats des recherches soulignent la spécificité des firmes familiales sur les plans organisationnel, culturel et stratégique. Un certain nombre d'axes de recherche sont beaucoup plus explorés que d'autres. Ainsi, le processus de transmission, qui est un problème crucial pour les PME familiales, est une des thématiques des plus privilégiées par les chercheurs (Chua, Chrisman et Sharma, 2003).

L'entreprise familiale constitue une part importante de l'économie mondiale. D'après le Family Firm Institute, elles génèrent plus de 70% du PIB mondial. Et la Harvard Business School estime qu'elles représentent deux tiers des entreprises mondiales. Cette importance se justifie par la participation de ce type d'entreprise dans la production et la commercialisation, et aussi dans la contribution à la création d'emplois.

Cependant, un certain nombre de caractéristiques les rendent très différentes des autres entreprises : un fort désir de la part des membres de la famille de conserver le contrôle



capitalistique de l'entreprise, une gestion ancrée dans une perspective de pérennité (l'entreprise est très souvent perçue comme un héritage qui doit être préservé pour les futures générations), et le souhait que les informations concernant l'entreprise demeurent assez confidentielles.

A l'instar des pays développés, l'Algérie a montré un intérêt particulier en matière de formation de nouveaux créateurs d'activités, cela s'est traduit par des politiques de formation et de gestion des ressources humaines qui favorisent et encouragent la création, l'innovation des anciennes activités économique et la culture entrepreneuriale. Dans le cadre de 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 créer depuis ces deux dernières décennies ce qui a mené à la naissance d'un tissu économique plus ou moins pertinent.

Si ce thème a retenu l'attention des chercheurs dans les pays développés, il reste que dans les pays en voie de développement et particulièrement en Afrique sa reconnaissance n'a jusqu'à nos jours connu aucune manifestation. En Algérie, les études relatives à la création des entreprises en particulier la création de la petite et moyenne entreprise (PME) sont largement documentées mais il se trouve que ces études ne font pas de distinction entre les entreprises familiales et les entreprises non familiales. Bien qu'aucune étude (à notre connaissance) n'ait été réalisée sur l'entreprise familiale et les statistiques fiables peu accessibles en Algérie, les officiels et experts s'accordent à affirmer que l'entreprise dite familiale est dominante dans l'activité économique privée algérienne.

Chercheur, gestionnaire d'entreprise ou responsable politique ont pris conscience du rôle joué aujourd'hui par les entreprises familiales dans le développement économique. En effet, le résultat d'une étude sur les entreprises familiales dans le monde montre que le nombre des firmes familiales ne laisse aucun doute sur leur prédominance et leur importance économique (Lank, 1994).

L'intérêt de notre thème est d'apporter une contribution dans le domaine de l'entrepreneuriat familial vu le manque flagrant d'études dans ce domaine et ainsi que la prédominance des entreprises familiales en Algérie et particulièrement dans la zone de notre étude.

L'objectif de cette étude, est d'essayer de rassembler les éléments d'analyses qui nous permettrons de comprendre le phénomène de l'entreprise familiale, ces caractéristiques ainsi que la transmission de ce type d'entreprises.

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

**Quel est le profil des entreprises familiales, des entrepreneurs et quel est le degré de préparation de ce type d'entreprise à la transmission : Cas des communes de Bejaia et d'El Kseur ?**

Pour répondre à cette question, notre étude tentera de répondre aux questions secondaires suivantes :

- Quelles sont les caractéristiques des entreprises familiales et des entrepreneurs ?
- Quels sont les principaux déterminants de la transmission des entreprises familiales et est-ce que ces entreprises possèdent des plans de succession ?

Nous avons les hypothèses suivantes :

H1 : la plus part des entrepreneurs privés des communes Bejaia et El Kseur, proviennent de famille ; les parents, ou autres personnes proches sont des entrepreneurs.

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

A fin d'affirmer ou d'infirmer nos hypothèses, nous avons opté pour une démarche méthodologique qui consiste en une recherches bibliographique et documentaire, une collecte de données auprès des organismes administratifs de la wilaya de Bejaia. Ainsi qu'une enquête de terrain par l'élaboration d'un questionnaire regroupant une série de questions relatives à notre étude.

L'enquête de terrain à visé les entreprises familiales, dans le but de recueillir le maximum d'informations propres à notre échantillon, qui est composé de 50 PME privé, localisés au niveau des communes Bejaia et El Kseur aux taux de réponse de 83,33%.

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

Le premier chapitre sera consacré au cadre théorique lié aux conceptions de l'entrepreneuriat. Ce chapitre sera divisé en trois sections la première fera l'objet de la

présentation des diversités des approches théoriques de l'entrepreneuriat dans lequel nous allons essayer d'expliquer les phénomènes de l'entrepreneuriat, la deuxième section sert à développer le concept de l'entrepreneur et la troisième sera consacrée à la définition et aux caractéristiques des PME.

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

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

Dans le quatrième chapitre nous allons aborder deux points essentiels : la présentation de la méthodologie suivie lors de la réalisation de notre enquête. Et en fin, l'analyse des données obtenus de cette enquête.

# Chapitre I

## Cadre théorique de l'entrepreneuriat

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.

Dans ce présent chapitre, nous présenterons en premier lieu la diversité des approches théoriques relatives au concept de l'entrepreneuriat. En second lieu, nous parlerons de l'importance de l'entrepreneuriat et les caractéristiques des entrepreneurs, enfin le dernier point sera consacré 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 littérature sur les 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)<sup>1</sup> identifie trois problématiques qui s'expriment dans le champ de l'entrepreneuriat : l'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche, l'entrepreneuriat en tant que domaine d'enseignement, enfin l'entrepreneuriat en tant que phénomène économique et social.

#### **1. Diversités des approches théoriques et le processus entrepreneurial**

L'entrepreneuriat prend de plus en plus une place importante dans notre vie. Pour VERSTRAETE(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 »<sup>2</sup>. 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 du concept de l'entrepreneuriat, de ce fait plusieurs approches ont été prise en considération.

STEVENSON et JARILLO (1990)<sup>3</sup> 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.

<sup>1</sup> FAYOLLE Alain « Introduction à l'entrepreneuriat ». Ed, Dunod, Paris, 2005 ; p11.

<sup>2</sup> VERSTRAETE T, « Histoire d'entreprendre ; les réalités d'entrepreneuriat » Editions EMS, 2000, P11.

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

« How do entrepreneurs act ? » cette question a poussé les chercheurs en gestion et stratégie à s'intéresser sur ce que fait l'entrepreneur et non pas ce qu'il est.

De ce fait, Fayolle a distingué trois approches fondamentales :

### 1.1. Approche fonctionnel des économistes

Les économistes s'intéressent aux effets de l'entrepreneuriat et au rôle de l'entrepreneur dans le développement du système économique. Cette approche donne une base historique au phénomène entrepreneurial. Richard Cantillon est considéré comme le premier qui a présenté la fonction de l'entrepreneur et son importance dans le développement économique. « R.CANTILLON décrit le rôle de l'incertitude et du risque, l'entrepreneur prend des risques dans la mesure où il s'engage vis-à-vis d'un tiers de façon ferme, alors qu'il n'a pas de garantie certaine de ce qu'il peut attendre »<sup>4</sup>.

Pour JEAN-BAPTISTE SAY qui est considéré comme le deuxième économiste qui s'intéresse beaucoup aux activités de l'entrepreneur « l'entrepreneur est avant tout un preneur de risques qui investit son propre argent et coordonne les ressources qu'il se procure pour produire des biens, il crée et développe des activités économiques pour son propre compte »<sup>5</sup>.

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 »<sup>6</sup> pour lui c'est l'innovation qui fait la différence entre l'entrepreneur et le manager.

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

De point de vue des économistes il y a deux figures et quatre rôles d'entrepreneur 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.

<sup>4</sup> A.FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat. ». DUNOD, Paris, 2005, P.10

<sup>5</sup> Idem,

<sup>6</sup> 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 »<sup>7</sup>. 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 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 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 (1985) 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 ;
- ✓ L'entrepreneur produit des produits ;
- ✓ L'entrepreneur construit une organisation ;
- ✓ L'entrepreneur répond aux exigences du gouvernement et de la société.

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

A partir de cette idée BYGRAVE et HOFER, propose la définition du processus entrepreneuriale : « le processus entrepreneurial englobe toutes les fonctions, activités et actions associées avec la perception d'une opportunité et d'une organisation »<sup>8</sup>.

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

**c) La conception de BRUYAT (1993)** : pour BRUYAT « l'objet scientifique étudié dans le champ de l'entrepreneuriat est la dialogique individu/création de valeur »<sup>9</sup>. cette dialogique peut être définit comme suit : « l'individu est une condition nécessaire pour la création de valeur, il en détermine les modalités de production, l'ampleur...il en est acteur principal. Le support de la création de valeur, une entreprise par exemple, est la (chose) de l'individu, nous avons :

INDIVIDU.....CREATION DE VA VALEUR

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

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> C.BRUYAT « 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.



CREATION DE VALEUR.....INDIVIDU »<sup>10</sup>

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 »<sup>11</sup>, 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 faites sur le phénomène entrepreneurial par les différents chercheurs de multi disciplines (sociologue, économistes, gestionnaires) qui se sont intéressées à ce phénomène. Pour cela on peut présenter un tableau qui fait un récapitulatif sur les disciplines et leurs visions ;

**Tableau N°1 : Synthèse des recherches en entrepreneuriat**

<b>Approches</b>	<b>Fonctionnelle (What)</b>	<b>Sur les individus (who/why)</b>	<b>Processuelle (how)</b>
Echelle du temps	200 dernières années (à partir des années 1800)	Depuis le début des années 1950	Depuis le début des années 1990
Domaine	Economie	Psychologie et sociologie	Sciences des gestions et théorie des organisations
Objet de l'étude	Fonction des entrepreneurs	Caractéristiques personnelles, traits et motivations des entrepreneurs	Processus de création de nouvelles activités et des nouvelles organisations
Hypothèses de base	L'entrepreneur joue/ ne joue pas un rôle important dans la croissance économique	Les entrepreneurs sont différents des non-entrepreneurs	Les processus entrepreneuriaux sont différents les uns des autres

**Source** : Alain Fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, DUNOD, 2005, p17.

<sup>10</sup> C.BRUYAT. Op cit p.59

<sup>11</sup> Idem.

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.

## **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.

### **1. Définition de l'entrepreneur**

R. Cantillon qui est le premier économiste qui a définie l'entrepreneur en 1755 l'entrepreneur c'est celui qui assume le risque de l'incertitude peu importe le secteur économique, commercial, industrie, agriculture... « Pour lui, l'entrepreneur n'exerce pas ses talents dans un secteur économique spécifique, tel que l'industrie, le commerce, ou l'agriculture, il représente celui qui assume le risque de l'incertitude, peu importe le secteur. Il s'engage de façon ferme vis-à-vis d'un tiers en faisant l'acquisition des moyens nécessaires à un prix certain sans garantie de ce qu'il peut attendre »<sup>12</sup>c'est-à-dire l'entrepreneur pour R.Cantillon l'entrepreneur est un agent économique prêt à assumer les risques dans un monde incertain.

Un peu plus tard, J-B-Say s'est intéressé aux activités de l'entrepreneur pour lui « L'entrepreneur est celui qui entreprend de créer pour son compte, à son profit et à ses risques, un produit quelconque »<sup>13</sup>. L'entrepreneur selon J-B-Say est « en effet le personnage centrale puisque c'est lui qui combine les facteurs de production »<sup>14</sup>, il a élargie la définition de l'entrepreneur en y associant le concept de combinaison des facteurs de production. Il a développé une conception plus industrielle, liée au processus de production et au risque qui en y issu.

Par la suite, l'entrepreneur devient la figure centrale du développement économique avec la publication de la théorie de l'évolution économique de Joseph SCHUMPETER. Ce dernier est qualifié de père du champ entrepreneurial. L'entrepreneur Schumpetérien est, avant tout, un innovateur et un agent de changement. Pour lui « l'entrepreneur est une personne physique qui veut et qui est capable de transformer une idée ou une invention en une innovation réussie »<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> M.VICTORIA « L'entrepreneur au cœur de la notion d'entrepreneuriat » mémoire de master, France, p11.

<sup>13</sup> E.M. HERNANDEZ : « l'entrepreneuriat : approche théorique » ,2001

<sup>14</sup> Idem

<sup>15</sup> A. FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat ».DUNOD, Paris, 2005, P.14.

## 2. Caractéristiques et typologie des entrepreneurs

### 2.1. Les caractéristiques

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

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

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

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

✓ **L'amour du risque** : toujours à confiance en soi et en son projet.

À partir des traits de personnalité l'entrepreneur doit être :

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

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

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

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

### 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.

✓ **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 à son propre compte.

✓ **L'entrepreneur opportuniste** : ses caractéristiques est un peu différentes de celle de l'artisan ; il a un niveau d'instruction, bonne intégration sociale et environnementale, variation d'expérience de travail cherche toujours à développer l'affaire qu'il a créée.

Knight(1983) identifie trois types d'entrepreneurs :

- ✓ **L'artisan-inventeur** : motivé par l'innovation est un technicien voulant développer un nouveau produit ou un nouveau procédé.
- ✓ **Le promoteur** : compétent essentiellement dans le domaine commercial, marketing....
- ✓ **Le gérant général** : est un coordinateur dont le talent consiste à réunir les éléments et les connaissances extérieurs pour réaliser sa création.

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

- ✓ **Les managers** : sont principalement des gestionnaires ou le désire de l'autonomie de décision et non pas l'autonomie financière.
- ✓ **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).
- ✓ **L'entrepreneur-proprétaire** : son favorable a la croissance, mais désire toujours conserver leur autonomie financière (ils cherchent la croissance maitrisée).

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

- ✓ **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.
- ✓ **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°2 : Typologie d'entrepreneurs**

Auteur	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 et cherchent toujours à développer son affaire.
Jacline Lanfer (1974-1975)	Selon le profil du dirigeant	Manager	Niveau d'instruction élevé (gestionnaire diplômés, désir l'autonomie de décision et non pas l'autonomie financière, s'intéresse aux problèmes de gestion des ressources et moyens de production.
		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 et le niveau de savoir-faire élevé (maitrise son domaine).
	Selon des conditions d'innovation	Innovatrice	Possède une veille technologie et concurrentielle très forte, généralement travail dans les laboratoires, s'intéressent pas à la richesse n'est a la pérennité, limite de façon productive les innovations sur le marché, se concentré sur l'amélioration et dur 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'Indépendance 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.

### 3. L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat

#### 3.1. Les différentes situations de l'entrepreneuriat

La création d'entreprise peut prendre plusieurs formes entrepreneuriales ces différentes situations varient selon les personnes et la façon de création, mais aussi le type d'entreprises a crée 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 na 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 confit un projet. Dans ce cas les risques personnels sont très limités.

**c) La création en franchise :** consiste a créé 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 indépendance.

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

#### 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 couts »<sup>16</sup>.*

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

<sup>16</sup> A.FAYOLLE « Introduction à l'entrepreneuriat » DUNOD, paris, 2005, p50.

### 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* »<sup>17</sup>.

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.

Pour conclure cette section, l'entrepreneur est considéré comme acteur principal de l'entrepreneuriat. Il peut bouleverser son milieu et son environnement par l'acte de création de l'entreprise qui est considéré, par certains auteurs, l'acte fondamental de l'entrepreneuriat.

### Section 3 : Définition et caractéristiques des PME

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

#### 1. La définition de la PME

La PME est très hétérogène, plusieurs définitions se manifestent dans la littérature qui montre qu'il n'y a pas une définition précise de la PME. De même, BUCAILLE et BEAUREGARD (1986, p. 2) affirment que « *la PME est diversité ; elle l'est dans son marché, dans ses comportements, dans ses hommes, dans son évolution, dans ses technologies ou dans ses risques. Aucune P.M. E ne ressemble totalement à une autre* »<sup>18</sup>.

WTTTERWULGHE (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* »<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> A.FAYOLLE« Entrepreneuriat, Apprendre à entreprendre ».Ed. Dunod, Paris, 2004.P7.

<sup>18</sup> C. OLIVIER « La transmission des PME familiales non cotées : approche de la transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises ». 2007. P 19.

<sup>19</sup> Idem.

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

## 2. La PME de TORRES « small is beautiful »

Selon TORRES la PME est multifonctionnelle, elle joue plusieurs rôles dans la société, la PME insiste, embouche, la PME produit. 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,...) à l'origine sociale de son chef, son capital culturel et relationnel, son identité patronale* »<sup>20</sup>.

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* »<sup>21</sup>.

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

<sup>20</sup> O.TORRES « La PME » cité par N .Bouzit « Entrepreneuriat familial : Etat des lieux et perspectives, cas de la Wilaya de Bejaia ». Université de A/Mira Bejaia juillet 2010.

<sup>21</sup> Journal officiel de la république Algérienne n°777 du 15-12/2001, chapitre 02, article 4, 5, 6 et 7 page 04.



a) **Les critères quantitatifs** : désignent l'effectif des employés dans une entreprise ainsi que le chiffre d'affaires.

b) **Les critères qualitatifs** : désignent la responsabilité personnelle du dirigeant.

### 3. Les caractéristiques des PME

#### 3.1. Du point de vue organisationnel

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

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

On peut également rajouter :

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

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

D'autre part, les PME sont caractérisées par l'utilisation des méthodes de gestion peu développées.

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

### 3.2. Du point de vue juridique

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

### 3.3. Autres caractéristiques

Les PME présentent les caractéristiques communes suivantes :

- ✓ Le petit entrepreneur travail et produit en général pour le marché local.
- ✓ Les petites entreprises, pour la plupart d'entre elles, sont exploitées uniquement par le propriétaire lui-même et par des membres de sa famille, bien que dans des nombreux cas des travailleurs à temps partiel soient également employés.
- ✓ Les femmes représentent un pourcentage relativement élevé des propriétaires ou des travailleurs dans le secteur des PME.
- ✓ L'épargne personnelle ou l'argent familial constituent la source essentielle de capitaux pour la création des petites entreprises.
- ✓ L'accès aux circuits officiels de crédit et à d'autres formes de soutien est minime, ou inexistant.
- ✓ Les 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.

## 4. Les atouts et les faiblesses des PME

### 4.1. Les atouts

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

a) **La rapidité de prendre les décisions** : les PME 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.

#### 4.2. Les faiblesses

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

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 se 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.

La petite et moyenne entreprise joue un rôle important dans la vie économique, elle est considérée comme une cellule de richesse, une source de satisfaction aux besoins économiques et sociaux en matière de croissance économique et d'absorption de chômage.

#### Conclusion au chapitre

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

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

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

# Chapitre II

## Les entreprises familiales

Les phénomènes liés à l'entrepreneuriat, et plus généralement aux transmissions des entreprises familiales ne datent pas d'aujourd'hui. C'est à partir des années 60, qu'ils ont été marqués par une réhabilitation spectaculaire du rôle de l'entrepreneur et de la petite entreprise. Les entreprises familiales représentent une forme d'organisation très particulière qui leur offre certains avantages en termes de gestion interne.

De ce fait, l'objectif de ce chapitre s'intéresse à faire une représentation des diverses définitions des entreprises familiales en passant par faire un survol sur l'évolution, les avantages et les inconvénients de ces dernières 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 de ce type d'entreprises.

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

Les thèmes de l'entrepreneuriat et de l'entreprise familiale témoignent d'une évolution assez similaire au point que la question de l'entreprise familiale est souvent agrégée à celle de l'entrepreneuriat (Litz 1995)<sup>1</sup>.

#### **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. Elle représente l'opportunité de réunir les deux tendances (entreprise, famille) elle est 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 l'ont souvent considéré comme un modèle dépassé surtout avec l'émergence des nouvelles sociétés managériales américaines.

#### **2. Les définitions des entreprises familiales**

La majorité des études menées sur les entreprises familiales se retrouvent avec une définition différente de celle d'avant. Les définitions de l'entreprise familiale sont très

---

<sup>1</sup> Litz R. (1995), the family business: Toward definitional clarity Academy of Management

nombreuses et diverses elles sont assez marquées par l'hétérogénéité. Allouche et Amann<sup>2</sup> distinguent deux corps principaux de définitions le corps mono-critère et le corps pluri-critère.

### 2.1. 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.

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 familiale, mais Dyer ajoute que l'entreprise peut être familiale 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.

### 2.2. 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 volonté de transmission pour les futures générations.

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

---

<sup>2</sup> J.ALLOUCHE et B. AMANN « l'entreprise familiale un état de l'art ».P 49.

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* »<sup>3</sup>. Rosenblatt, Anderson et Johnson(1985) considèrent que la majorité de propriétés ou du contrôle appartient à 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 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

---

<sup>3</sup> ALLOUCHE José et AMANN Bruno « L'entreprise familiale : un état de l'art ».P 49.

lorsqu'une ou plusieurs familles exercent une influence déterminante sur les choix stratégiques et/ou la culture de l'entreprise.

### 2.3. 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 »<sup>4</sup>. 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.

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.

### 3. La performance des entreprises familiales

La relation entre la participation de la famille et la performance économique est susceptible d'être indirecte et complexe (Chrisman, Stier et Chua, 2008 ; Le Breton-Miller et Miller, 2009). La plupart des études concluent que les entreprises familiales se caractérisent par des performances supérieures comparativement aux entreprises non familiales (Allouche et Amann, 2007 ; KPMG, 2007,2014). Les arguments avancés pour expliquer cette

---

<sup>4</sup>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.



performance sont<sup>5</sup> : la réduction des coûts de contrôle et d'incitation des dirigeants, l'orientation à long terme intergénérationnelle, l'homogénéité du système de valeurs et l'imbrication de deux systèmes sociaux qui s'alimentent réciproquement, la famille et l'entreprise (Allouche et Amann, 2007).

Le premier axe d'argumentation s'inscrit dans le cadre de la théorie de l'agence en mettant l'accent sur la réduction des coûts d'agence dans les entreprises familiales. Cette réduction des coûts d'agence s'explique par la moindre séparation entre les fonctions de propriété, de direction et de contrôle (dirigeants membres de la famille actionnaire, proximité physique des actionnaires non dirigeants, réunions familiales informelles présence des membres de la famille au sein du conseil d'administration,...) (Allouche et Amann (2007) ont effectué une étude sur un ensemble de 248 entreprises familiales et non familiales couvrant la période de 1997-2002. Cette étude a montré que les entreprises familiales sont plus performantes que leurs homologues non familiales sur dix indicateurs : deux ratios de productivité (productivité du potentiel de production, productivité du capital investi) et huit ratios de rentabilité financière (rendement des ressources durables nettes, rentabilité nette), économique (rentabilité économique, retour sur total de l'actif) et commerciale (marge nette d'exploitation, marge opérationnelle, performance, marge bénéficiaire totale). Cette étude a montré également la surperformance des entreprises familiales en termes de liquidité et de solvabilité.

#### 4. L'organisation de l'entreprise familiale

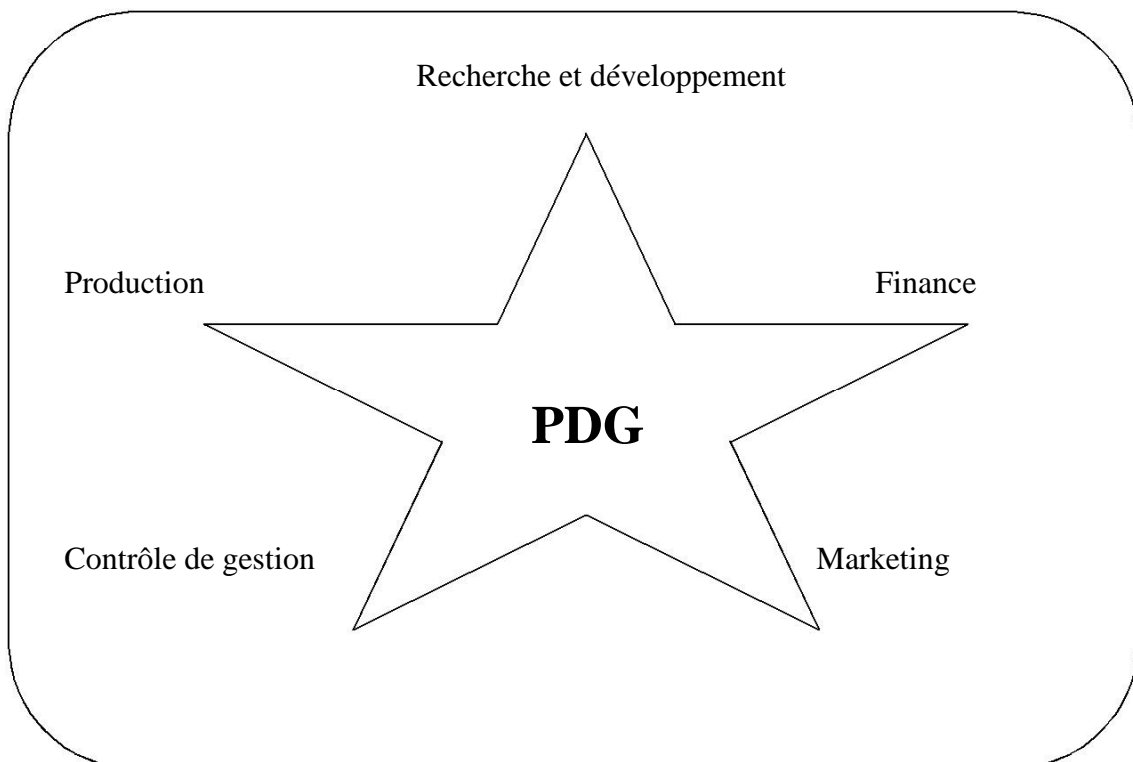
Au début, lors de la création, l'entreprise se trouve au stade 1, et connaît une croissance rapide. Par la suite elle se développe et sa structure grossit, elle est au stade de la 2<sup>ème</sup> période pendant laquelle le dirigeant veut assurer sa stabilité et assurer son contrôle. Le stade de la troisième période est celui de la maturité, moment où le 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.

---

<sup>5</sup> Allouche, J., Amann, B et Garaudel, P.(2007),« Performance et caractéristiques financières comparées des entreprises familiales et non familiales : le rôle modérateur de la cotation en bourse et du degré de contrôle actionnarial », Journal de l'Entreprise Familiale, Octobre.

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<sup>elle</sup> 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 constitué 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).

### **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)<sup>6</sup>.

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

<sup>6</sup> Naima BOUZIT. « Entrepreneurat familial : Etat des lieux et perspectives, cas de la Wilaya de Béjaïa ». Université de A/Mira Béjaïa juillet 2010. P. 50

Pour Arregle et Very (2004) la famille est « un système social régi par des lois et des habitudes, pour prendre soin des besoins de ses membres »<sup>7</sup>.

La famille peut être nucléaire c'est-à-dire elle regroupe le père, la mère et les enfants nés de leurs unions donc elle est composée de deux générations. Dery, depuis Hurgon et Peloquin (1993, p141) propose la famille reconstituée, c'est-à-dire « un homme et une femme vivant sous le même toit avec un ou des enfants issus de leur précédent mariage auquel (s) s'ajoutent parfois un ou des enfants qu'ils auront ensemble »<sup>8</sup>.

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° 3 : Les catégories de familles selon la composition des unités familiales**

Types de familles	Composition	Synonymes
<b>Famille nucléaire</b>	Père, mère et leurs enfants, vivant ensemble.	Famille conjugale, famille biparentale, noyau familial, ménage familial
<b>Famille élargie</b>	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
<b>Famille élargie</b>	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 d'au moins trois générations existant à la fois dans le présent et résultant d'une évolution dans le temps ».

<sup>7</sup> COLOT Olivier « La transmission des PME familiales non cotées : approche de la transmission en Wallonie et impact sur la performance des entreprises ».2007. P40.

<sup>8</sup> Idem

## 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* »<sup>9</sup>. 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.* »<sup>10</sup>. Elle doit composer avec les discordances qui existent entre les objectifs de ces deux sous-systèmes (Mouline, 1999).

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

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

✓ La famille (actionnaires familiaux, les travailleurs membre de la famille) ; souhaite trouver le bon équilibre entre la famille et l'entreprise et surtout souhaite trouver la pérennité et la survie de l'entreprise. Ils sont aussi intéressés par la rentabilité, mais ils peuvent faire des sacrifices à long terme pour assurer la continuité de l'entreprise.

---

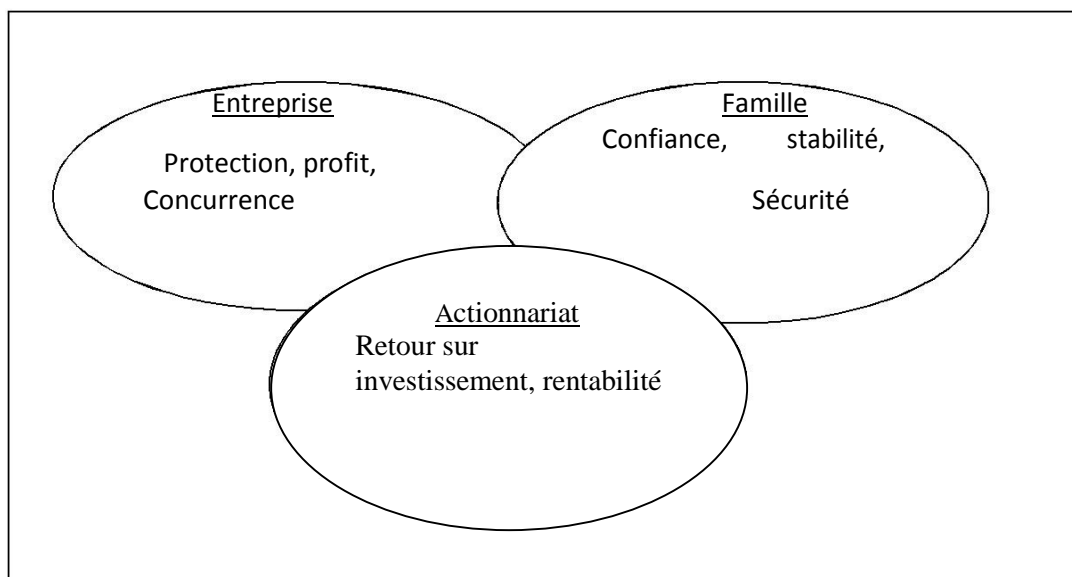
<sup>9</sup> COLOT Olivier.Op,Cite, P40

<sup>10</sup> 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.

**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 mésentente et la démotivation des autres membres compétents.

✓ La deuxième source principale de conflits concerne la vision du futur de l'entreprise par les héritiers : certains souhaitent peut être la revendre, d'autres continuer sa croissance.

✓ Une troisième source de conflits peut provenir de la fixation de la rémunération. En effet, il se peut très bien que certains membres de la famille actifs dans l'entreprise soient mieux rémunérés que d'autres travailleurs non membres de la famille. Généralement, les travailleurs sont rémunérés en fonction du marché du travail. Il peut également exister des déséquilibres au niveau des rémunérations lorsque tous les postes sont rémunérés de façon égale alors que les responsabilités diffèrent d'un poste à l'autre. Cependant, les travailleurs peuvent même être rémunérés en dessous du marché afin d'assurer la survie de l'entreprise à long terme.

### 3. Les avantages des entreprises familiales

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

Les entreprises familiales ont plusieurs impacts économiques et sociaux, elles ont des avantages qui donnent à ce type d'entreprise une place parfois importante parmi ces avantages on peut citer<sup>11</sup> :

✓ 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,

<sup>11</sup> Habbershon T. G. et Williams M. L., "A Resource-Based Framework for Assessing the Strategic Advantages of Family Firms", *Family Business Review*, vol. 12, n° 1, 1999, p. 1-25.

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 2007<sup>12</sup>.

✓ 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 entreprises. Généralement, elle n'a pas de mesure exacte sur laquelle la taille se définit, le critère choisi est fait généralement selon l'objet de l'étude (volume des ventes, le montant des actifs ou le nombre d'employés) parce que :

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

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

#### 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<sup>13</sup> :

---

<sup>12</sup> J.LINTIGNAT « L'entreprise familiale :est une entreprise décidément pas comme les autres ».étude de KPMG sur 240 entreprises familiales,2007

<sup>13</sup> Anderson R. C. et Reeb D. M., "Founding-Family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500", *Journal of Finance*, 58, 2003, p. 1301-1329.



✓ 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 développements, et puisque les entreprises familiales ne sont pas ouvertes sur les capitaux étrangers donc ce manque de financement va influencer négativement sur le développement de ses entreprises.

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

### **Section 3 : Objectifs et caractéristiques de l'entreprise familiale et sa transmission**

Dans cette section nous allons essayer de présenter différents objectifs et caractéristiques de l'entreprise familiale et sa transmission.

#### **1. Objectifs et caractéristiques des entreprises familiales**

##### **1.1. Les objectifs des entreprises familiales**

Les finalités d'une entreprise familiale sont deux: se développer et conserver son caractère familial<sup>14</sup>. Afin d'atteindre ces deux là, l'entreprise se voit obliger de réaliser plusieurs objectifs, ces objectifs ne diffèrent pas des objectifs des autres types d'entreprises, dont les plus importants sont les suivants :

✓ Renforcer le rôle de la famille dans l'activité économique et imposer le nom de la famille dans la vie social et commercial;

✓ Assurer une bonne gestion du patrimoine de l'entreprise par l'introduction de la famille dans l'entreprise ;

✓ Assurer le travail et la richesse pour les membres de la famille et l'accroissement du leur revenus ;

---

<sup>14</sup> Neubauer F. et Lank A. , the family business, Macmilan business, 1998

## 1.2. Les caractéristiques des entreprises familiales

Les caractéristiques<sup>15</sup> des entreprises familiales selon leurs poids économique et leurs modes de gestion ainsi que leurs cultures et leurs sociabilités.

### a) 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.

### b) 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 prend 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

---

<sup>15</sup> Flament fanny « la stratégie et la gestion des ressources humaines en PME familiale : recensions des écrits ». Note de recherche N°2006-05 de la recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Mai 2006 p.24.

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 Johannsen (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, Martinezet 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 sont 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.

### **c) 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 sentiment 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 on 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 à 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.

## **2. 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.

### **2.1. 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 :

**a) 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 »<sup>16</sup>.
- ✓ 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.

**b) 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 »<sup>17</sup> 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,...).

## 2.2. 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.

<sup>16</sup> Géli nier Octave, Bienayme, Alain « La réussite des entreprises familiales, les moyennes entreprises patrimoniales un atout pour l'avenir ». Paris, maxima, 1996. P. 143

<sup>17</sup> Idem .145.

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 mêmes qu'avec le premier dirigeant-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* »<sup>18</sup>

✓ 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 a aussi plusieurs handicaps.

<sup>18</sup> Gélienier Octave, Bienaymé, Alain Op. Cite.147.

### 2.3. 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 compétent et s'il l'est, on crée un conflit d'intérêt avec les frères et sœurs vous en sort de minoritaire surtaxé* »<sup>19</sup>.

✓ 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 »<sup>20</sup>.

✓ Manque d'expérience de successeur : dans le cas où 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 30 ans 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 mauvaise direction qui pourra être le début de la faillite. Ces handicaps peuvent apparaître 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 deviennent des familles eux aussi avec le mariage et les enfants) les objectifs seront bien nombreux et la philosophie de servir l'entreprise devient 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 à un manque de financement. Cela par les

---

<sup>19</sup> Idem. P148

<sup>20</sup> Idem .P149.

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 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'adership 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 au chapitre**

L'entreprise familiale est une organisation complexe qui n'est pas définie dans des textes ou des lois. Et qui reste le lien majeur entre la famille et l'entreprise. Dans laquelle, il faut respecter certaines conditions de fonctionnement et de gestion. 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.

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



# Chapitre III

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

L'entreprise familiale représente une part importante de l'économie mondiale et une perspective de croissance économique unique et durable.

Les résultats du premier recensement économique mené en 2011 par l'Office national des statistiques (ONS) en Algérie indiquent que 95% des entités économiques sont de type «personne physique» et uniquement 5% ont un statut de personne morale. Ces micro-entités, généralement à caractère familial, exercent pour 56% dans le commerce, 20% dans les services, 10% dans les industries manufacturières, essentiellement dans le textile et l'industrie alimentaire. 97.8% de ces entités emploient moins de 9 personnes et 94.6%, réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 20 millions de dinars.

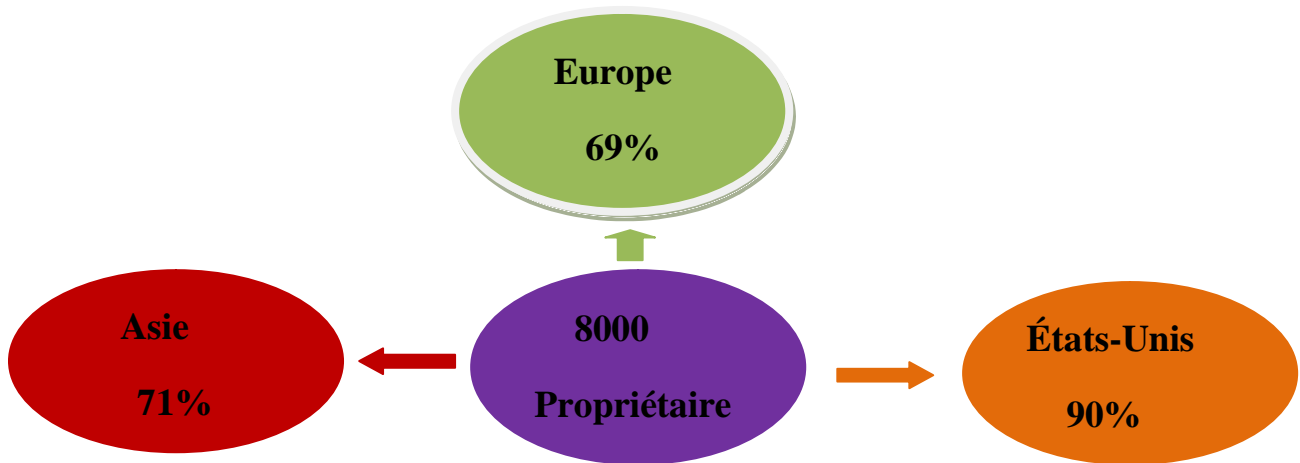
### **Section 1 : Les entreprises familiales au niveau mondiale**

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

#### **1. L'importance des entreprises familiales dans le monde**

Il ne fait aucun doute que les entreprises familiales jouent un rôle de premier plan, non seulement parce qu'elles fournissent une contribution essentielle pour l'emploi et le produit national de la plupart des pays (Lank, 1995 ; PWC, 2011), mais également en raison de la stabilité à long terme qu'elles apportent, de l'engagement spécifique dont elles font preuve à l'égard des communautés locales et régionales, de la responsabilité dont elles se sont investies en tant que propriétaires et des valeurs qu'elles défendent. Selon une étude effectuée par Grant Thornton (2002), basée sur un sondage interrogeant plus de 8.000 propriétaires d'entreprises à travers le monde, 69% des personnes interrogées en Europe, 71% en Asie, et 90% aux États-Unis perçoivent leur entreprise comme une entreprise familiale (figure 3).

**Figure N°3 : L'importance des entreprises familiales dans le monde**



Source: Grant Thornton(2002), "PRIMA global research report", www.gti.org .

## 2. Les plus grandes entreprises familiales au monde en 2015 (par chiffre d'affaires)

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

**Tableau N°4 : Les plus grandes entreprises familiales au monde**

Place	Nom de l'entreprise	Pourcentage de détention par la famille	Pays
1	Novartis	La famille Sandoz détient 42%	Suisse
2	Roche	La famille Hoffmann-Oeri détient 45%	Suisse
3	Wal-Mart	La famille Walton détient 38%	USA
4	Facebook	Les familles Zuckerberg détiennent 50%	USA
5	Anheuser-Busch InBev	La famille Lemann détient 70%	Belgique
6	Oracle	La famille Ellison détient 40%	USA
7	Samsung	La famille Lee détient 22%	Corée du sud
8	Volkswagen	La famille Piëch-Porsche détient 80%	Allemagne
9	Kinder Morgan	La famille Kinder détient 100%	USA
10	Nike	La famille Quandt détient 47%	USA

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

### 3. Le poids économique des entreprises familiales

Certain chercheurs se sont intéressés à identifier le poids économique des entreprises familiales dans leurs propre pays , et les resultats ont été assés significatifs .Ainsi,Par exemple, aux états-unis, les études de (Glueck et Meson, 1980; Ward, 1987 ; Ibrahim et Ellis, 1994, Astrachan et Kolenko, 1994) ont permis de révéler que la part des entreprises familiales à 95% ET 40% du PNB , contre 65% ET 75% des enreprises respectivement en Amerique Centrale et Latine et en Australie , suivant les resultats obtenus respectivement par (Owes, 1994 ;Martinez, 1994). Le tableau suivant donne un apércus synthétique de ces résultats :

**Tableau N°5 : le poids économique des entreprises familiales**

<b>Auteurs</b>	<b>Pays</b>	<b>Poids</b>
Reidel (1994)	Allemagne	75% des travailleurs sont emplyés par des entreprises familiales, contribuant à 66% du PNB, 80% des entreprises allemandes sont des entreprises familiales.
Owens (1994)	Australie	75% des entreprises australiennes sont des entreprises familiales et emploient 50% des travailleurs.
Martinez (1994)	Chili	75% des entreprises sont des entreprises familiales dont 65% sont des moyennes et grandes entreprises.
Gallo et Estapé (1992, 1996)	Espagne	Dans les entreprises qui réalisent un chiffre d'affaires annuel supérieur a deux millions de dollars, 71% sont des entreprises familiales et dont les 100 premières entreprises espagnoles, 17% sont des entreprises familiales.
Glueck et Meson, 1980 ; Ward, 1987 ; Ibrahim et Illis , 1994 ; Astrachan et	Etats-Unis	90% des entreprises sont possédées par des familles, elles contribuent a réaliser entre 30% et 60% du PNB et paient la moitié du totale des salaires.

Kolenko 1994.		
Allouche et Amann (1995)	France	Sur les 500 plus grandes entreprises industrielles à capital français, 58.86% sont familiales.

Source : Allouche et Amann,

#### 4. Nombre et contribution des entreprises familiales au PNB en Europe

Dans leur étude menée en Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne et Italie, Faccio et Lang (2002) ont trouvé que, sur les 3470 entreprises qui composaient l'échantillon, 43,9 % étaient des entreprises familiales. Cependant, cette étude comporte un biais : les entreprises familiales ont été identifiées par le nom de famille. Ce qui mène à une sous-estimation du nombre d'entreprises familiales. Pour les Pays-Bas, Floren (2002) obtient un taux de 55 % d'entreprises familiales et ce, malgré le fait qu'il ait choisi une définition plus stricte.

Selon une étude de l'International Family Enterprise Research Academy menée dans 45 pays (IFERA, 2003) sur les entreprises familiales en général (qu'elles soient de grandes entreprises ou des PME), celles-ci sont non seulement dominantes dans la plupart des pays européens en termes de nombre, mais aussi en ce qui concerne la contribution au PNB.

**Tableau N°6 : Les entreprises familiales : nombre et contribution au PNB**

Pays	Pourcentage de PME familiales	Contribution au produit national brut
Allemagne	60%	55%
Belgique	70%	55%
Espagne	75%	65%

Finlande	80%	40-45%
France	60%	60%
Pays-Bas	74%	54%
Portugal	70%	60%

Source : IFERA

Pour ce qui concerne les autres continents, on estime la part des entreprises familiales à 95 % du nombre et 40 % du PNB aux États-Unis, contre 65 % et 75 % des entreprises respectivement en Amérique centrale, latine et en Australie.

### **Section 2 : Les PME privées en Algérie et dans la wilaya de Bejaïa**

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

#### **1. Les PME privées en Algérie**

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

##### **1.1. L'évolution de la création d'entreprises en Algérie**

L'évolution des PME est considéré comme une nécessité, de par le rôle fondamental qu'elle joue dans le processus de développent économique et sociale et par la flexibilité de leur structure : capacité à s'adapter aux pressions multiforme de l'environnement économique, aptitude à assurer une intégration économique et le développement des régions, un nombre de PME connaît une croissance continue. Elle constitue les composants majeurs de la population des PME avec une part de 99,92% en 2015.

**Tableau N°7: Evolution de la population des PME et de l'artisanal (2012-2016)**

<b>Nature des PME</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>PME privées</b>	442 013	458 155	656 737	708 737	761 275
<b>PME publiques</b>	626	598	560	572	557
<b>Artisanales</b>	126 887	162 085	135 623	146 881	160 764
<b>Total</b>	<b>569 526</b>	<b>620 838</b>	<b>657 297</b>	<b>856 190</b>	<b>922 096</b>

Source : bulletin d'information statistique de ministère de la PME et de l'artisanat.

### **1.2. Les principales composantes de la PME en Algérie**

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

La population des petites et moyennes entreprises se constitue en trois principales composantes : les PME privées, les PME publiques et les artisans, toute catégorie comprise, s'élève à 761 275 PME. Alors qu'en 2012 leur nombre n'était que 442 013 entreprises.

#### **a) La PME privées**

A la fin de l'année 2016, le nombre de PME privées déclarées auprès de la caisse nationale des assurances sociales, s'élève à 761 275 PME. Ces entreprises privées constituent la composante majeure de la population des PME.

#### **b) Les PME publiques**

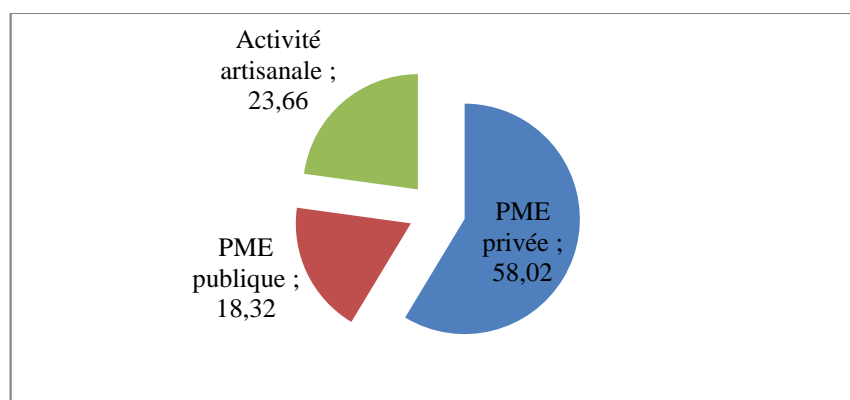
Les PME du secteur public ne représentent qu'une faible partie de la sphère des petites et moyennes entreprises et des TPE. Elles ne représentent que 18,32% de l'ensemble des PME. Durant l'année 2016, leur nombre a diminué par rapport à la même période de l'année écoulée. Il passe de 572 à 557 PME ; soit une diminution 2,62%, et les effectifs passent de 48 086 à 47 375 salariés.

#### **c) Les artisans**

Les entreprises artisanales se répartissent selon leur nature en trois catégories :

L'artisanat traditionnel et d'art, l'artisanat de production de bien et l'artisanat de production de service. D'après les données du ministère de la PME et de l'artisanat, les activités artisanales déclarées auprès des 31 chambres de l'artisanat et des métiers (CAM), à la fin de l'année 2016 s'élève à 160764 activité. Elles représentent 23,66% de l'ensemble des PME.

**Figure N°4 : Population de la PME selon la propriété (fin de l'année 2016)**

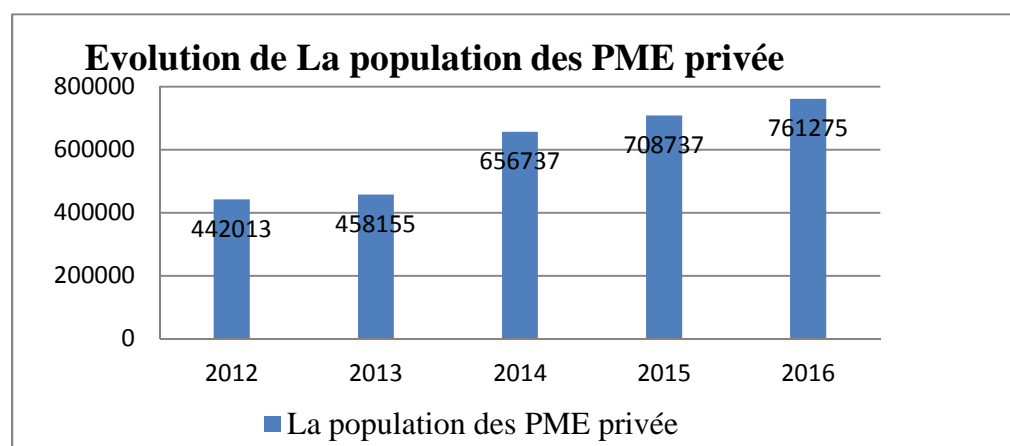


**Source :** réalisé par nous même à partir des données du ministère de la PME et de l'artisanat

### 1.3. Evolution de la population des PME privées en Algérie

A la fin de l'année 2016, le nombre des PME privées déclarées s'élève à 761275 PME, alors que leur nombre à la fin de l'année 2012 était de 442013 entreprises. Cette population a enregistré un taux d'évolution de 99,92. Durant l'année 2016, il y eu 52538 nouvelle PME par rapport à année précédente, Soit un taux de croissance annuelle de 7,98%.

**Figure N°5 : Evolution de la population des PME privées depuis 2012**



**Source :** réalise par nous à partir des données du ministère de la PME et de l'artisanat.



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

La figure N°5 illustre une évolution graduelle de la population des PME depuis 2012, cette hausse est reliée d'une part, à la forte augmentation du nombre de créateurs aidés due au mouvement de libéralisation de l'économie et d'encouragement de l'investissement et d'autre part, à la dissolution de quelques entreprises publiques sous forme de PME privées.

**Tableau N°8 : Evolution de la population de PME privée par rapport à leur nature**

Nature des PME	2014	2015	2016
Personne morales	22 442	391 761	440 117
Personne physiques	6 522	120 095	150 394
Activités artisanales	11 258	146 881	170 764
<b>Total</b>	<b>40 222</b>	<b>658 737</b>	<b>761 275</b>

Source : bulletin d'information statistique du ministère de la PME et de l'artisanat.

D'après le tableau N°8 on constate que le taux d'évolution des PME privées enregistrer pour la fin de 2016, est d'une augmentation qui s'élève à 761 275 PME répartis en 59,02%, pour les personnes morales, mais pour la personne physique marque une relative stabilité et une légère évolution avec un taux de 18,32% et enfin pour l'activité artisanales à un taux moyen de 22,58%.

**Tableau N°9: Mouvement annuel des PME privées par tranche d'effectifs**

PME privée	Nombre de PME créée en 2012	%
De 1 à 9 salariés	27 231	96,03
De 10 à 49 salariés	989	3,49
De 50 à 250 salariés	136	0,48
<b>Total</b>	<b>28 356</b>	<b>100</b>

Source : bulletin d'information statistique du ministère de la PME et de l'artisanat.

La lecture de ce tableau N°9, récapitulatif de mouvements annuels des PME privées par tranche d'effectifs, nous indique que l'année 2012 a enregistré, un taux 96,03% PME, pour la très petite entreprise qu'est majoritaire avec 27 231 entreprises privées, Tandis que la création petite et moyennes entreprises est assez faible soit près de 4%.

La prépondérance de la TPE semble constitue une donnée immuable de la structure des PME, et témoigne de ce que la majorité de ces entreprises ne sont pas sur les stratégies de croissance.

### 1.4. La répartition des PME privées par secteur d'activité

Près de 86% de l'activité des Pme/Pmi sont concentrés dans sept secteurs d'activités (source CNAS, 2012) en 2012: le secteur Bâtiments et travaux publics reste le plus dominant et dynamique il vient en première position avec un taux de (38,13%). il est passée de 122 238 entreprises en 2009 à 142 222 en 2012, suivie par le secteur de commerce en deuxième position avec un taux (20,36%), il arrive en troisième lieu le transport et communication avec un taux (10,57%), en quatrième position le secteur des services fournis aux entreprises avec (8,43%),ensuit services fournis ménage(7,79%),puis hôtellerie et restauration (6,05%),enfin le secteur d' industrie agro-alimentaire et autre services avec (5,41%) et(5,34%).Ahmed Bouyacoub explique cette dynamique ,par le fait que le marché des BTPH est énorme (l'engagement de l'Etat dans le programme de 1 million de logements, de l'autoroute est /ouest et plein d'autres projets) et que l'économie enregistre un déficit important en termes de capacités de réalisation de gros chantiers, ajoutant à cela le fait que les taux de profit dans ce secteur sont très élevés. selon le tableau N°10 ci- dessous

**Tableau N°10 : les secteurs d'activité dominants**

Secteur d'activité	Nombre des PME	%
<b>BTPH</b>	142 222	38,13
<b>Industrie agroalimentaire</b>	20 198	5,41
<b>Transports et communications</b>	39 426	10,57
<b>Commerce</b>	76 050	20,36
<b>Hôtellerie et restauration</b>	22 590	6,05
<b>Services aux entreprises</b>	31 476	8,43
<b>Services aux ménages</b>	29 064	7,79
<b>Autres services</b>	19953	5,34
<b>Total</b>	<b>372 979</b>	<b>100</b>

Source : bulletin d'information statistique du ministère de la PME et de l'Artisanat, en2015.

L'augmentation des créations d'entreprise privées est plus particulièrement le fait de l'évolution de trois secteurs très dynamiques ces dernières années : les services sont largement en tête. On constate que plus de la moitié pour des entreprises créées en2015 ; soit (48,57%).suivi par le secteur de BTP dans la deuxième position avec (33,85%), en troisième position vient les industries qui représentant un taux de (16,07%).

**Tableau N°11 : Répartition des PME par Branches d'activité**

Groupe de branche	Nombre de PME privées	Taux %
<b>Service</b>	204 049	48, 57
<b>BTP</b>	142 222	33,85
<b>Industries</b>	67 517	16,07
<b>Agriculture et pêche</b>	4 277	1,02
<b>Services lies aux industries</b>	2 052	0,49
<b>Total</b>	<b>450 117</b>	<b>100</b>

Source : bulletin d'information statistique du ministère de la PME et de l'artisanat.

### 1.5. Répartition spatiale des PME privées

L'analyse de la répartition des PME privée entre les différentes wilayas révèle l'existence d'une forte disparité. la répartition n'est pas équilibrée, et cela revient a plusieurs facteurs qui peuvent être soit d'ordre géographique, économique et même politique. Le tableau montre comment les PME privées sont reparties à travers 10 mieux wilayas.

**Tableau N°12 : Répartition spatiale et évolution des PME**

N°	Wilayas	2014	2015	Part %	Evolution %
<b>1</b>	<b>Alger</b>	45 636	48 419	11,53	6,10
<b>2</b>	<b>Tizi-Ouzou</b>	23 109	24 754	5,89	7,12
<b>3</b>	<b>Oran</b>	18 370	19 692	4,69	7,20
<b>4</b>	<b>Bejaïa</b>	17 962	19 374	4,61	7,86
<b>5</b>	<b>Sétif</b>	17 154	18 730	4,46	9,19
<b>6</b>	<b>Tipaza</b>	15 672	16 939	4,04	8,28
<b>7</b>	<b>Boumer des</b>	13 787	15 004	3,57	8,83
<b>8</b>	<b>Blida</b>	12 938	14 073	3,35	8,77
<b>9</b>	<b>Constantine</b>	12 561	13 450	3,20	7,08
<b>10</b>	<b>Annaba</b>	10 041	10 679	2,54	6,26

Source : bulletin N°15 du ministère du PME et de l'artisanat 2015.

D'après le tableau N°12, nous constatons bien la wilaya d'Alger est la wilaya qui occupe la plus grand part des PME avec (11,53%), Tizi-Ouzou, Oran, Bejaia accueillent près de 27% de la population de pays. On constate une augmentation dans le nombre d'entreprise créés dans la plus part des wilayas Stif (+9,19), Blida (8,77% ), Tipaza (+8,28%) et

Bejaia(+7,86%) pour atteindre un taux de croissance plus élevé, qui dépassant en cela le taux de croissance global à l'échelle nationale.

### 2. Les PME dans la wilaya de Bejaïa

Avant d'aborder les PME des la wilaya de Bejaia, il est nécessaire de présenter cette région tout en mettent l'accent sur quelques points essentiels, afin de bien connaitre la région.

#### 2.1. Situation géographique de la wilaya de Bejaia

La wilaya de Bejaia, se située au nord-est de la région centre de l'Algérie. Elle est limitée, elle est considérée comme étant une wilaya côtière qui s'ouvre sur la méditerranée avec une façade maritime de plus de 100 km, alternant crique rocheuses et plage de sable fin.

Elle est organisée en 19 daïra chapeautant 52 communes, elle a des limites administratives avec 5 wilayas :

- ✓ Tizi-Ouzou et Bouira à l'ouest,
- ✓ Jijel à l'est,
- ✓ Sétif et Bou Arreridj au sud.

La wilaya de Bejaia s'étend sur une superficie de 322 348<sup>1</sup> Ha. Bejaia en terme de population la plus grande ville de Kabylie. Elle est aussi grâce a sa situation géographique, la plus important pole industrie de la région notamment par la concentration de nombreuses industries et la présence de l'un des plus grands ports pétrolier et commerciaux de la méditerranée. Elle est dotée d'un aéroport.

#### 2.2. Evolution des PME dans la wilaya de Bejaia

Ce tableau illustre une évolution graduelle de la population globale des PME, dans ses principales composantes durant 7 ans (2009-2015)

**Tableau N° 13 : Evolution du nombre des PME (2009-2015)**

Nature des PME	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PME privée	11 418	12 463	13 433	15 000	17 164	18 931	21 026

<sup>1</sup> Annuaire statistique de la wilaya de Bejaia (DPSB) 2013

<b>PME publique</b>	41	41	41	41	41	41	41
<b>Total</b>	<b>11 459</b>	<b>12 504</b>	<b>13 474</b>	<b>15 041</b>	<b>17 205</b>	<b>18 972</b>	<b>21 067</b>

Source : document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaia

D'après les statistiques déclarées depuis la fin de l'année 2009 jusqu'à la fin 2015 par la direction de la petite moyenne entreprises de la wilaya de Bejaia, nous remarquons une expansion en termes de nombre des PME. Le secteur privé a connu une évolution considérable, passant de 11 418 PME en 2009 à 21 026 en 2015.

### 2.3. Les composantes du secteur de la PME

La population des petites et moyennes entreprises comporte principalement deux composantes : les PME privée et PME publiques. Les données de la direction des PME indiquent que, en 2015, le nombre des PME s'élève à 21 607 entités dont 21 626 sont des entreprises privées, 41 sont des entités publiques, contre 18 970 entités en 2014. Dont 18 929 entités sont privées et 41 publiques. Soit une croissance de 11.05%.

**Tableau N° 14 : Population de la PME selon la propriété**

Nature des PME	31/12/2014	Part (%)	31/12/2015	Part (%)
<b>PME privée</b>	18 929	99,78	21 026	99,81
<b>PME publique</b>	41	0,22	41	0,19
<b>Total</b>	<b>18 970</b>	<b>100</b>	<b>21 067</b>	<b>100</b>

Source : document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaia

D'après les données, on constate que les PME privées occupent toujours une place très importante dans la wilaya de Bejaia, du fait qu'elle représente la majorité des PME avec une part de 99,80% dans le 4<sup>ème</sup> trimestre 2015, suivi par le secteur public avec une valeur marginale estimée à 0,27% du total des PME.

### 2.4. La répartition spatiale des PME pour les premières communes de la wilaya de Bejaia

Nous présenterons en dernier lieu la répartition spatiale des PME sur le territoire de la wilaya de Bejaia.

**Tableau N° 15 : Statistique PME par commune**

N°	Commune	2015	Part en%
01	BEJAIA	6 869	32,67
02	AKBOU	1 950	9,27
03	TAZMALT	851	4,05
04	EL KSEUR	816	3,88
05	TIMZRIT	625	2,97
06	KHERATA	610	2,90
07	SIDI AICH	586	2,79
08	AMIZOUR	580	2,76
09	SOUK EL TENINE	459	2,18
10	AOKAS	455	2,16
11	OUED GHIR	448	2,13
12	SEDDOUK	444	2,11
13	IFRI OUZELEGHUEN	399	1,90
<b>s/Total</b>		12 384	71, 78
<b>TOTAL</b>		<b>21 026</b>	<b>100</b>

**Source:** document de la direction de la PME de la wilaya de Bejaia2015

L'analyse de la répartition des PME privées entre les différentes communes révèle l'existence d'une forte disparité la répartition n'est pas équilibrée. D'après les données du tableau ci-dessus, le total des PME de la wilaya de Bejaia est de 21 026 PME existantes, la commune de Bejaia occupe la première place avec un nombre de 6 869 PME qui représente 32,67% du total des PME, suivi par la daïra d'AKBOU avec un nombre de 1 950 PME avec un seuil de 9,27 en troisième place en trouve TAZMALT avec 851 PME et une part de 4,05%, EL KSEUR occupe la quatrième place avec 816 PME avec 3,88%.

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

45, et cela revient peut être au facteur culturel du fait que parfois dans certaines régions le phénomène de l'entrepreneuriat est associé aux traditions de la famille, et que dans d'autres régions les gens se contentent de l'élevage et le travail de la terre, ce qui aggrave les déséquilibres territoriaux.

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

### **Conclusion au chapitre**

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

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

# Chapitre IV

**Caractéristique des  
entreprises familiales et  
leurs transmissions dans  
la commune de Bejaia et  
d'El Kseur**



## **Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur**

---

A travers notre enquête, nous souhaitons comprendre le phénomène de l'entrepreneuriat familial dans la wilaya de Bejaia.

Ce chapitre contient deux sections, nous allons présenter dans la première section la démarche méthodologique de l'enquête de terrain. La seconde section sera consacrée à la présentation et interprétation des résultats de l'enquête auprès d'un échantillon d'entreprises privées des deux communes Bejaia et El Kseur.

### **Section1. La démarche méthodologique de l'enquête de terrain**

Dans cette section notre travail consiste on la détermination de la démarche méthodologique de l'enquête de terrain pour expliquer les objectifs de notre travail, l'élaboration du questionnaire et le déroulement de l'enquête et enfin le choix de la population et de l'échantillonnage.

#### **1. Méthodologie de travail**

##### **1.1. Objectif de l'enquête de terrain**

Le travail que nous avons réalisé sur le terrain constitue l'objet de notre étude. Il apparait d'autant plus nécessaire de savoir si la transmission des entreprises familiales constitue une source de développement des activités héritiers dans les deux régions Bejaia et El Kseur. Le but de cette enquête est d'arriver à dégager un certains nombre de caractéristiques qui puissent nous permettent de décrire les entreprises familiales, le profil de leurs entrepreneurs, ainsi que les informations sur leurs transmission au niveau des communes Bejaia et El Kseur.

##### **1.2. Elaboration du questionnaire**

Pour les besoins de notre enquête nous avons élaboré un questionnaire composé d'une trentaine de questions réparties en trois volets essentiels qui sont :

###### **1.2.1. Le profil de l'entreprise**

L'objectif de cette partie est de présenter d'une manière générale l'entreprise participante à notre enquête (Nom, la forme juridique, lieu d'implantation, effectif employé...etc.).

## **Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur**

---

### **1.2.2. Le profil de l'entrepreneur**

Cette partie a pour but de donner un profil type des entrepreneurs privés de la commune de Bejaia et d El Kseur ainsi que de voir quelles sont leurs qualifications et quelles sont leurs expériences lors de la création de l'entreprise.

### **1.2.3. La transmission de l'entreprise familiale**

Les questions de cette partie visent à identifier si les entrepreneurs ont l'intention de transmettre leurs entreprises à la génération suivante et à qui ils comptent la transmettre.

Pour ne pas alourdir le questionnaire et avoir le maximum de réponses, nous avons veillé à ce que les questions soient administrées d'une manière claire et plus courte possible, ce qui nous a conduits à choisir la méthode des questions fermées à choix multiples. Par ailleurs, nous avons évité au maximum les questions contraignantes pour pallier la méfiance des propriétaires d'entreprises et de gagner leur confiance. La personne enquêtée est le gérant ou l'un des propriétaires.

### **1.3. Le déroulement de l'enquête**

L'enquête a été lancée au début du mois de mai 2018. Pour remplir le questionnaire, nous avons suivis plusieurs méthodes. En premier temps, le questionnaire a été administré selon le type « face à face ». Nous nous sommes déplacés au niveau du siège des entreprises, pour rencontrer personnellement les dirigeants et propriétaires de ces entreprises, pour leur administrer le questionnaire.

Cela nous a permis :

- ✓ Une crédibilité des réponses ;
- ✓ La possibilité d'entretien.

On note que pour des raisons de temps et de disponibilité des chefs d'entreprises questionnés, nous avons opté pour une deuxième méthode qui consiste à déposer le questionnaire au niveau de l'entreprise pour être rempli et de le récupérer ultérieurement.

La passation du questionnaire a été bien accueillie par certains entrepreneurs, qui n'ont pas hésité à nous consacrer du temps nécessaire, afin de parler d'eux-mêmes, de leurs exploits personnels, de leurs motivations.....

Il est a signalé que certains entrepreneurs que nous avons rencontrés ont refusé de prendre part dans notre enquête, d'autres ont carrément refusé de nous accueillir. Après avoir récupérer nos questionnaires, nous avons commencé le traitement et l'analyse des données ainsi collectées.

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

### 2. Choix de l'échantillon d'étude et traitement des données

#### 2.1. Choix de l'échantillon d'étude

Pour établir une représentation plus proche de la réalité, il aurait été souhaitable d'utiliser la méthode des quotas qui consiste à respecter la proportionnalité des éléments constitutifs de l'échantillon. Comme nous ne pouvons pas assurer la représentativité équivalente des différents secteurs, nous avons choisi une méthode aléatoire. Ce choix s'explique essentiellement par le fait que l'échantillon a été constitué de façon à éviter :

- ✓ Les non réponses ;
- ✓ Réduire les coûts de l'enquête ;
- ✓ Réduire les délais de l'enquête.

Notre choix de la dimension de cet échantillon s'appuie sur le critère suivant de disponibilité des entrepreneurs à répondre à notre questionnaire.

Nous avons contacté 50 entrepreneurs privés qui ont accepté de participer à la réalisation de notre enquête, mais nous n'avons pu récupérer que 30 questionnaires sur les 50 distribué. Seulement 25 questionnaires se sont révélés exploitables soit 83.33% des questionnaires récupérés. Les 05 questionnaires restants ont été soit mal rempli, soit fait l'objet de non réponses, nous avons donc pris la décision de ne pas les exploiter vu leur manque de crédibilité.

La taille de notre échantillon initial et de notre échantillon final (étudié) sont compilés dans les deux tableaux ci-dessous :

**Tableau N°16 : La taille de l'échantillon de notre enquête**

<b>Nombre</b> <b>Questionnaire</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage(%)</b>
<b>Récupéré</b>	30	60
<b>Non récupérer</b>	20	40
<b>Distribués</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Source : Résultats de l'enquête de terrain

**Tableau N°17 : Taux de réponse**

## **Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur**

Nombre Questionnaire	Echantillon	Pourcentage (%)
<b>Exploitable</b>	<b>25</b>	<b>83,33</b>
<b>Non exploitable</b>	<b>5</b>	<b>16,67</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Source : Résultats de l'enquête de terrain

### **2.2. Traitement et dépouillement**

Les données ont été triées manuellement. Pour chaque question nous avons compté le nombre d'occurrence de chaque réponse et nous avons aussi calculé le pourcentage de chaque réponse. Les données ainsi récoltées ont été compilées dans des tableaux (un tableau par question) afin que l'on puisse les analyser et ont tiré les conclusions nécessaires à notre enquête.

Ayant ainsi présenté les démarches méthodologiques pour réaliser notre recherche, nous procéderons à la présentation et interprétation des résultats de l'enquête du terrain qui fera l'objet de la prochaine étape.

### **Section 2 : Présentation et interprétation des résultats de l'enquête**

Tout travail scientifique nécessite une démarche méthodologique. Elle a pour but d'apporter des éclaircissements à une problématique formulée sous forme de questions. Il s'agit ici de déterminer quels sont les caractéristiques de l'entreprise familiale et sa transmission dans la commune de Bejaia et d'El Kseur. A cet effet, nous avons mené une enquête via un questionnaire destiné aux créateurs d'entreprises que comporte notre échantillon.

#### **1. Présentation et caractéristique des entreprises familiales**

Les entreprises créées par les entrepreneurs enquêtés 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.

##### **1.1. La répartition des l'entreprises enquêtées par commune**

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

**Tableau N°18 : la répartition des entreprises enquêtées par commune**

Commune	Fréquence	Pourcentage (%)
<b>BEJAIA</b>	15	60
<b>EL KSEUR</b>	10	40
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°18 nous donne la répartition des entreprises enquêtées par commune indiquent que la majorité des entreprises enquêtées sont localisées au niveau de la commune de Bejaia a hauteur de 60%, alors que 40% sont basées a El Kseur. Ces résultats peuvent être expliqués par le faite que la commune de Bejaia dispose de plus de commodités comparativement a la commune d'El kseur.

La commune de Bejaia étant plus couverte par les infrastructures et réseaux d'utilités nécessaires. En effet la commune de Bejaia constitue un grand pole d'attractivité pour les investisseurs privés, elle dispose aussi d'avantages économiques importants.

### 1.2. Date de création des entreprises

**Tableau N°19 : Date de création des entreprises enquêtées**

Année de création	Fréquence	Pourcentage (%)
<b>1990-1999</b>	06	24
<b>2000-2010</b>	08	32
<b>2011-2017</b>	11	44
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : Résultats de l'enquête de terrain

L'analyse du tableau N°19 portant sur la date de création des entreprises de notre échantillon indique une amélioration considérable en terme de création d'entreprises privées, soit 24% entreprises ont été créés dans les années 90.

Néanmoins, le cumul des entreprises créées a partir de l'année 2000 s'élève a 76%, soit 19 entreprises sur 25. Ceci peut être expliqué par les mesures prises par l'Etat en matière d'encouragement de l'initiative et cela dans le cadre de l'ouverture de l'Algérie vers l'économie de marché.

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

### 1.3. Répartition des entreprises selon leurs formes juridiques

Tableau N°20 : Répartition des entreprises selon leurs formes juridiques

Forme juridique	Fréquence	Pourcentage (%)
Personne physique	03	12
SARL	14	56
SNC	05	20
EURL	02	8
SPA	01	4
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : Résultats de l'enquête de terrain

L'analyse du statut juridique des entreprises participantes a notre enquête fait ressortir cinq formes juridiques (SARL, EURL, SNC, SPA et personne physiques).

Les résultats obtenus compilés dans le tableau N°20 montre que la majorité des entreprises sont des SARL avec une proportion de 56%, ceci s'explique par le capital relativement faible que nécessite la création de ce genre d'entreprise, la forme SNC représente 20% des entreprises participantes, alors que les formes SPA, EURL et personne physique sont faiblement représentées avec des proportions respectives de 4%, 8% et 12%.

### 1.4. Statut de l'entreprise

Tableau N°21 : Statut de l'entreprise

Nature d'entreprise	Fréquence	Pourcentage %
Nouvelle création	14	56
Extension d'une ancienne activité	04	16
Reprise d'une entreprise familiale	07	28
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : Résultats de l'enquête de terrain

Comme on a déjà vu dans le tableau N°20 les entreprises de notre échantillon sont des SARL, le tableau N°21 nous montre que 56% sont des nouvelles créations soit, 14 entreprises, 7 entreprises sont des reprises des entreprises familiales avec un taux de 28% le reste soit, 12,9% c'est-à-dire 4 entreprise c'est des extensions des anciennes activités.

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

### 1.5. Répartition des entreprises par secteur d'activité

Tableau N°22 : répartition des entreprises par secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Pourcentage (%)
Industrie	03	12
Agriculture	02	8
Artisanat	02	8
Commerce	14	56
Service	04	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°22 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 du commerce avec 56 % soit, 9 entreprises, suivi par le service avec 4 entreprises soit, 16 % , en troisième position il y a l'industrie avec un taux de 12% soit, 3 entreprises. En fin le secteur de l'artisanat et l'agriculture avec seulement 8%.

### 1.6. La répartition des entreprises enquêtées selon l'effectif employé

Tableau N°23 : la taille des entreprises enquêtées selon l'effectif employé

Effectif employé	Fréquence	Pourcentage (%)
[1-9]	17	68
[10-49]	06	20
[50-250]	03	12
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°23 nous donne la répartition des entreprises enquêtées, la catégorie de la très petite entreprise qui a moins de 10 employés est en tête avec 68% soit, 17 entreprises. Cette place peut être expliquée par les avantages en termes de facilité de contrôle et les capitaux limités. En deuxième lieu on trouve la petite entreprise [10-49 employé] avec un taux de 20% soit, 6 entreprises de l'ensemble enquêtées. La dernière place est occupée par la moyenne entreprise [50-250 employés] qui présente une part de 12% soit, 3 entreprises seulement.

### 1.7. Le mode de recrutement de main d'œuvre des entreprises enquêtées

Tableau N°24 : le mode de recrutement de main d'œuvre

Le mode de recrutement	Fréquence	Pourcentage (%)
------------------------	-----------	-----------------

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

<b>Les membres de la famille</b>	11	44
<b>Contacte du bureau de main-d'œuvre</b>	8	32
<b>Contacte directe des demandeurs d'emplois</b>	7	28
<b>Relation amicales ou voisinages</b>	9	36
<b>Annonces dans la presse ou par affichage</b>	4	16

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°24 nous donne les détails sur le mode de recrutement de main-d'œuvre. D'après ces résultats nous constatons qu'une proportion importante de 44% des entrepreneurs ont eu recours aux recrutement par le lien familial, nous constatons aussi que les relations amicales ou voisinage joue un rôle important dans le recrutement de la main d'œuvre avec une proportion de 36% , suivis respectivement par le contact du bureau de main d'œuvre et le contacte directe avec les demandeurs d'emploeie avec un taux de 32% et 28%, en fin le recours au recrutement par annonce dans la presse ou par affichage avec un taux de 16%.

### 1.8. Structure d'actionariat de l'entreprise

**Tableau N°25 : Structure d'actionariat de l'entreprise**

<b>Définitions</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Part (%)</b>
Une entreprise qu'est détenue et diriger par un ou plusieurs membres d'une ou plusieurs familles	8	32
Le dirigeant est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilités dans l'entreprise	12	48
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	20
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain



## **Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur**

Les résultats de notre étude dans le tableau N°25 montrent que toutes les entreprises enquêtées répondent au moins à une définition de celles proposées. Plus de la moitié d'entre elles sont dans la catégorie où le dirigeant est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilités dans l'entreprise avec un taux de 48% soit, 12 entreprises, en deuxième lieu il y a les entreprises qui répondent sur la définition qu'une entreprise qu'est détenue et dirigée par un ou plusieurs membres d'une ou plusieurs familles avec 32%. 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 20%.

### **1.9. La mise en place d'un conseil de famille ou d'un conseil d'administration**

**Tableau N°26 : la mise en place d'un conseil de famille ou d'un conseil d'administration**

Type de réponse	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	9	36
Non	16	64
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

D'après le tableau N°26, nous constatons que 64% des entreprises enquêtées n'ont pas mis en place un conseil de famille ou un conseil d'administration et seulement 36% ont un conseil de famille ou un conseil d'administration.

### **1.10. La définition des méthodes d'évaluation et de rémunération des membres de la famille**

**Tableau N°27 : la définition des méthodes d'évaluation et de rémunération des membres de la famille**

Type de réponse	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	6	24
Non	19	76
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

Les résultats du tableau n°27, indiquent que la majorité des entrepreneurs privés n'ont pas indiqués des méthodes claires d'évaluation et de rémunération des membres de la famille avec une proportion de 76% soit 19 entrepreneurs sur 25, alors que 24% des entrepreneurs l'ont clairement défini.

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

### 1.11. La part du capital détenu par la famille

Tableau N°28 : la part du capital détenu par la famille

Le pourcentage du capital	Fréquence	Part (%)
Moins de 50%	2	8
De 50-70 %	5	20
Détenue à 100 %	18	72
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°28 montre que 72 % soit 18 entreprises sur 25 sont détenues à 100% par la famille et cela à cause de faible ouverture sur les capitaux externe, 5 entreprises soit 20% sont détenues a un pourcentage entre 50-70%, enfin il n'est y a que 2 entreprises qui sont détenues à un pourcentage inférieurs au 50% du capitale total.

### 2. Présentation et caractéristique des entrepreneurs

L'entrepreneur joue un rôle important dans la création et la direction de son entreprise.

#### 2.1. La présentation des entrepreneurs par sexe

Tableau N°29 : le sexe de l'entrepreneur

Sexe	Fréquence	Pourcentage(%)
Masculin	23	92
Féminin	2	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°29 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 8% soit, 2 sur un échantillon de 25 entrepreneurs sont des femmes. Les résultats obtenus confirment l'hypothèse généralement admise, que les femmes préfèrent la stabilité d'emploi.

#### 2.2. L'âge de l'entrepreneur

Tableau N°30 : l'âge de l'entrepreneur

Age	Fréquence	Pourcentage (%)
Moins de 30 ans	4	16
[31-50]	13	52
[50-60]	7	28
Plus de 60 ans	1	4
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

D'après les résultats de notre enquête, le tableau N°30 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 52% 28% de la population enquêtée. Les entrepreneurs qui ont un âge de moins de 30ans et plus de 65ans ne représentent que 20% 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.

### 2.3. La position de l'entrepreneur dans la famille

Tableau N°31 : la position de l'entrepreneur dans la famille

Position de l'entrepreneur	Nombre des entrepreneurs	Part (%)
L'ainé(e)	10	40
A un rang intermédiaire	11	44
Cadet (te)	4	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°31 montre qu'une large majorité est soit des aînés soit de rang intermédiaire. En effet, de manière générale les aînés de la famille ou le rang intermédiaires ont tendance à être des entrepreneurs. 44% des entrepreneurs sont de rang intermédiaires, 40% sont des aînés alors que seulement 16% sont des cadets.

### 2.4. La répartition des entrepreneurs selon leur niveau d'instruction

Tableau N°32 : le niveau d'instruction des entrepreneurs

Niveau d'étude	Fréquence	Pourcentage (%)
Non scolarisé	00	00
Primaire	00	00
Secondaire	10	40
Etudes supérieurs	12	48
Formation professionnelle	3	12
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

L'analyse du niveau d'instruction des entrepreneurs de notre échantillon dont les résultats sont présentés dans le tableau n°32 indique 48% sont des universitaires, 40% ont un niveau d'études secondaires, 12% ont une formation professionnelle. Tandis qu'aucun entrepreneur de notre échantillon n'a un niveau d'étude primaire ni non scolarisé.

Ces résultats indiquent que la plupart de nos entrepreneurs ont un bon niveau

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

d'instruction. Cela est expliqué par le choix des universitaires de créer leur propre emploi pour échapper au risque d'être au chômage.

### 2.5. Formations ou stages

Tableau N° 33 : formations ou stages

Formation	Nombre d'entrepreneurs	Pourcentage (%)
Oui	15	60
Non	10	40
Total	25	100

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°16 montrent que plus de la moitié de la population étudiée soit 60% ont suivi des formations ces dernière années, 40% qui reste ont pas suivi des formations.

### 2.6. Type de formation

Tableau N°34 : type de formation

La formation	Fréquences	Pourcentage (%)
Management général	3	12
Finance	3	12
Marketing	9	36
Gestion	6	24
Autre	4	16

Source : résultats de l'enquête de terrain

Comme on a déjà vu dans le tableau N°33 les 15 entrepreneurs qui ont suivi des formations soit 60% des cas étudiant ont opté pour faire des différentes formations qui lui ont permis d'acquérir plus de connaissance dans leurs domaines.

Dans le tableau N°34 la formation la plus choisie par notre échantillon et bien le marketing avec un taux de 36% soit 9 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.

### 2.7. La position de l'entrepreneur dans l'entreprise

Tableau N°35: la position de l'entrepreneur dans l'entreprise

Position de l'entrepreneur	Fréquence	Pourcentage(%)
Propriétaire	5	20
Dirigeant	5	20
Dirigeant propriétaire	15	60
Total	25	100

Source : résultats de l'enquête de terrain

## **Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur**

Le tableau N°35 montre que 60% soit 15 sur 25 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 20% soit 5 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.

### **2.8. Les obstacles rencontrés lors de la création de l'entreprise**

**Tableau N°36 : les obstacles rencontrés lors de la création de l'entreprise**

<b>Les obstacles</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
<b>Manque d'information</b>	10	40
<b>Recherche de personnels</b>	8	32
<b>La peur de franchir le pas</b>	3	12
<b>Accès au financement</b>	6	24
<b>Formalité à la création de l'entreprise</b>	14	56
<b>Autre</b>	2	8

Source : résultats de l'enquête de terrain

D'après le tableau N°36 montre que la majorité des obstacles rencontrés lors de la création de l'entreprise sont la formalité à la création de l'entreprise avec 56% suivi par le manque d'information, recherche du personnel, accès au financement, la peur de franchir le pas et autre avec une proportion de 40%, 32%, 24%, 12% et 8% d'une manière respective.

### **2.9. Les expériences lors de la création de l'entreprise**

**Tableau N°37: Les expériences lors de la création de l'entreprise**

<b>Expériences</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
<b>Vous êtes issus d'une famille d'entrepreneur</b>	15	60
<b>Un membre de votre famille a créé son entreprise</b>	6	24
<b>Quelqu'un que vous connaissez a créé une entreprise</b>	4	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

D'après les résultats présentés dans le tableau N°37 nous constatons que la majorité des entrepreneurs enquêtées sont issus d'une famille d'entrepreneur ou quelqu'un de leurs famille a créé sa propre entreprise avec une proportion de 84 %, soit 60% pour ceux qui sont issus d'une famille d'entrepreneur et 24 % pour ceux dont quelqu'un de leurs famille a créé

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

sa propre entreprise. La famille exerce une influence considérable sur l'entrepreneur en lui imprégnant l'esprit d'entreprise.

### 3. La transmission de l'entreprise familiale

La transmission est un événement qui peut avoir des incidences sur les activités des entreprises.

#### 3.1. La disponibilité d'un plan de succession

Tableau N°38 : la disponibilité d'un plan de succession

Type de réponse	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	15	60
Non	10	40
total	25	100

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°38 montre que la majorité des entreprises familiales ont un plan de succession avec une proportion de 60% soit 15 entreprises sur 25, et 40% d'entreprises de notre échantillon n'ont pas un plan de succession.

#### 3.2. L'intention de transmettre l'entreprise

Tableau N°39 : l'intention de transmettre l'entreprise

Type de réponse	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	23	92
Non	2	8
Total	25	100

Source : résultats de l'enquête de terrain

Tableau N° 40 : À qui comptez transmettre l'entreprise

Transmission	Fréquence	Pourcentage (%)
Membre de la famille	21	80
Personne du métier	2	20
Un salarié de l'entreprise	00	00
Total	23	100

Source : résultats de l'enquête de terrain

Tableau N°41 : les successeurs

Le successeur	Fréquence	Pourcentage (%)
Fils	19	90.48
Filles	2	9.52

## Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur

<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Source : résultats de l'enquête de terrain

Le tableau N°39 montre que 92% des cas disent ont l'intention de transmettre l'entreprise à la génération suivante et la grande majorité soit 80% des cas disent que l'entreprise doit demeurer familiale. Sur les 21 entrepreneurs qui ont l'intention de transmettre leurs entreprises pour un membre de la famille, on trouve 19 d'entre eux soit 90,48% ont la volonté de transmettre pour leurs fils, seulement 2 soit, 9,52% à leurs filles.

### 3.3. Le bon âge pour préparer la transmission

**Tableau N° 42 : Le bon âge pour préparer la transmission**

Age	Fréquence	Pourcentage (%)
[45-49]	3	12
[50-54]	8	32
[55-59]	10	40
[60 et plus]	4	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

D'après le tableau N°42 montre soit 40%, 32% des entrepreneurs enquêtés ont l'intention de préparer la transmission de l'entreprise à l'âge de [55-59], [50-54] d'une manière respective.

### 3.4. Les éléments déterminants dans le cadre d'une transmission de l'entreprise

**Tableau N°43 : Les éléments déterminants dans le cadre d'une transmission de l'entreprise**

Les déterminants	Fréquence	Pourcentage (%)
<b>Avenir de l'entreprise</b>	11	44
<b>Garantir la pérennité de l'entreprise</b>	12	48
<b>Obtenir les bénéfices financiers de l'opération</b>	2	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

D'après le tableau N°43 la majorité des entrepreneurs enquêtés en l'intention de garantir la pérennité de l'entreprise, avenir de l'entreprise soit 48%, 44% d'une manière respective et seulement 2 entrepreneurs, soit 8% en l'intention d'obtenir les bénéfices financière de l'entreprise.

## **Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur**

---

### **3.5. Les obstacles à la transmission de l'entreprise familiale**

**Tableau N°44 : Les obstacles à la transmission de l'entreprise familiale**

<b>Les obstacles rencontrés</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
<b>Absence de repreneurs</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>Complexité administrative (régime juridique et fiscal)</b>	<b>15</b>	<b>60</b>
<b>Conjoncture économique difficile</b>	<b>7</b>	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : résultats de l'enquête de terrain

D'après le tableau N°44, nous avons remarqué que les complexités administratives sont à la tête avec un taux de 60%, suivis par la conjoncture économique avec un taux de 28%, l'absence de repreneurs selon les entrepreneurs interrogés n'est pas considéré comme un obstacle majeur à la transmission de l'entreprise familiale.

### **3.6. Les recommandations des entreprises enquêtées**

Avant de passer aux recommandations des entrepreneurs enquêtés il est important de signaler que selon les avis des entrepreneurs enquêtés sur la place des entreprises familiales dans les deux communes Bejaia et El Kseur, ils disent que l'entreprise familiale occupe une place très importante dans l'économie des deux régions puisque la majorité des entreprises ont un caractère familial.

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

- ✓ Faciliter les procédures et amélioration des services administratifs.
- ✓ Amélioration de la formation pratique dans les universités pour acquérir des expériences qui facilitent l'accès des jeunes diplômés dans la vie professionnelle.
- ✓ Amélioration des infrastructures de base de la région.
- ✓ 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 à long terme.



## **Chapitre IV caractéristique des entreprises familiales et leurs transmission dans la wilaya de Bejaia et d El Kseur**

---

### **Conclusion au chapitre**

L'analyse des résultats de notre enquête, nous a permis de retenir quelques caractéristiques des entreprises familiales et sa transmission dans les communes Bejaia et El Kseur.

Les entreprises familiales de la région de notre étude se caractérisent par leurs très petite taille la majorité d'entre elles ont un effectifs qui ne dépasse pas les 9 salariés, elles sont presque toute de nouvelles créations d'une forme juridique dominante « SARL », qui est considérée comme la forme la plus répondu dans ce genre d'entreprises. La majorité d'entre elles sont dans le domaine de commerce, industrie ou service.

Les membres de la famille et les relations amicales ou voisinage joue un rôle important dans le recrutement de la main d'œuvre familiale dans la plus part des entreprises familiales de la région de notre étude, généralement le dirigeant est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilité dans l'entreprise . L'autonomie financière est l'un des plus important piliers de ce type d'entreprises puisque la majorité sont détenues à 100% par la famille.

La plus part des entrepreneurs enquêtés sont issus d'une famille d'entrepreneurs ils sont des dirigeants propriétaires de l'entreprise familiale. L'entrepreneuriat familial dans les communes Bejaia et El Kseur, est dominé par les hommes, dont leurs âge est généralement entre 31 et 50 an, la majorité d'entre eux sont parmi les enfants du rang intermédiaire, leurs niveau d'études est assez élevés et ils ont tous suivis une formation ou un stage.

La transmission est une phase très importante dans la vie des entreprises familiales. La quasi-totalité des entrepreneurs ont l'intention de transmettre leurs activités à la génération future et déclarent que leurs entreprises doivent rester entre les mains de leurs familles. La grande partie de ces entrepreneurs souhaitent la transmettre a leurs fils ainsi garantir la pérennité et l'avenir de l'entreprise.

# Conclusion générale

### Conclusion générale

En Algérie, les études relatives à la création des entreprises en particulier la création de la petite et moyenne entreprise (PME) sont largement documentées mais il se trouve que ces études ne font pas de distinction entre les entreprises familiales et les entreprises non familiales. Il est important de signaler qu'on a approché le concept d'entreprise familiale par le fait que l'entrepreneur utilise une aide familiale, cela est dû au fait que les enquêtes réalisées auprès des entreprises en Algérie ne nous permettent pas de distinguer entre les entreprises familiales et non familiales.

Il est important de signaler que dans le CNRC, tout commerçant possédant une activité économique est un entrepreneur, et que si ce dernier exerce une activité en collaboration avec des membres de sa famille (qu'ils soient de la famille proche ou de la famille élargie) est considérée comme étant une entreprise. Cette implication s'appréhende par la représentation que les responsables sociaux possèdent du rôle de la famille dans l'exercice de l'activité et de son influence sur le sort du savoir-faire hérité par les générations précédentes.

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

Dans ce présent travail, notre but est d'essayer d'apporter des éléments de réponse à notre problématique. Tout d'abord, nous avons élaboré un éclairage théorique sur les concepts de l'entrepreneuriat, de l'entrepreneur, des PME et des entreprises familiales....etc. par la suite, nous avons présenté les résultats de l'enquête que nous avons collectée auprès d'un échantillon de 50 entrepreneurs privés dans les deux communes de Bejaia et d'El Kseur.

En termes de résultats, nous pouvons dire que, le profil des entrepreneurs propriétaires dirigeants des entreprises familiales enquêtées dans les communes Bejaia et El Kseur sont en majorité écrasante des hommes, ils ont entre 31 et 50 ans. Dans la plus part des cas, ils sont parmi les enfants du rang intermédiaires de la famille. Le niveau d'instruction des entrepreneurs est relativement élevé et la plus part d'entre eux ont suivis des formations ou un stage. Ceci montre que les études et les formations poursuivies par ces entrepreneurs ont un impact positif sur leurs décisions.

A travers notre enquête, la plus part des entrepreneurs ont été influencés par leurs parents et sont issus d'un entourage entrepreneurial, ce qui confirme notre première hypothèse : la plupart des entrepreneurs privés de la région, proviennent de la famille ou les parents ou autre personne proche sont des entrepreneurs.

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 et ainsi garantir la pérennité et l'avenir de leurs entreprise. (deuxième hypothèse vérifié).

Toute transmission d'activité a double fait, le premier réside dans la transmission du savoir-faire d'une génération à une autre, le second est la transmission de la propriété et de la gestion de l'activité familiale.

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

# Bibliographie

## Ouvrages

1. Emile-Michel Hernandez « le processus entrepreneurial ; vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat » l'harmattan, 1999, paris
2. FAYOLLE Alain « Entrepreneuriat, Apprendre à entreprendre ».Ed. Dunod, Paris, 2004.
3. FAYOLLE Alain « Introduction à l'entrepreneuriat ». Ed, Dunod, Paris, 2005.
4. FLAMENT Fanny « la stratégie et la gestion des ressources humaines en PME familiale : recensions des écrits ». Mai 2006 p.24.
5. JULIEN Pierre André, MARCHESNAY Michel, « L'entrepreneuriat ».Ed. Economica, janvier 1996.
6. TORRES Olivier : « LES PME ». Ed. Dominos Flamrion, 1996.
7. TORRES Olivier « PME de nouvelles approches ». Ed. Economica, Paris, 1999.
8. VERSTRAETE Thierry « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat ». Ed.EMS, 2000.

## 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 ? ».
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.

### **Mémoires et thèses**

1. Boukrou aldja « essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME : cas dans la willaya 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](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](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 willaya 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

### **Bulletins et revues**

1. Revue problèmes économiques « Le retour en grâce du capitalisme familial ». 13 mai 20015.
2. Direction de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat. Wilaya de Bejaia  
10.
3. Indicateurs de l'année 2009et 2011..Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat

4. Indicateurs de l'année 2012et 2015,Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat
5. Direction des systèmes d'Information et des Statistiques
6. Bulletin d'information
7. Le journal officielle de la république Algérienne N°777 du 15-12-2001

### **Site web**

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

# Liste des tableaux



# Liste des tableaux

<b>Tableau N°1 : Synthèse des recherches en entrepreneuriat</b>	<b>6</b>
<b>Tableau N°2 : Typologie d'entrepreneurs</b>	<b>9</b>
<b>Tableau N° 3 : Les catégories de familles selon la composition des unités familiales</b>	<b>25</b>
<b>Tableau N°4 : Les plus grandes entreprise familiales au mande</b>	<b>41</b>
<b>Tableau N°5 : Le poids économique des entreprises familiales</b>	<b>42</b>
<b>Tableau N°6 : Les entreprises familiales : nombre et contribution au PNB</b>	<b>43</b>
<b>Tableau N°7: Evolution de la population des PME et de l'artisanal (2008-2012)</b>	<b>45</b>
<b>Tableau N°8 : Evolution de la population de PME privée par rapport à leur nature</b>	<b>47</b>
<b>Tableau N°9: Mouvement annule des PME privées par tranche d'effectifs</b>	<b>47</b>
<b>Tableau N°10 : les secteurs d'activité dominants</b>	<b>48</b>
<b>Tableau N°11 : Répartition des PME par Branches d'activité</b>	<b>49</b>
<b>Tableau N°12 : Répartition spatiale et évolution des PME</b>	<b>49</b>
<b>Tableau N° 13 : Evolution du nombre des PME (2009-2015)</b>	<b>50</b>
<b>Tableau N° 14 : Population de la PME selon la propriété</b>	<b>51</b>
<b>Tableau N° 15 : Statistique PME par commune</b>	<b>52</b>
<b>Tableau N°16 : La taille de l'échantillon de notre enquête</b>	<b>57</b>
<b>Tableau N°17 : La taille de l'échantillon étudié</b>	<b>57</b>
<b>Tableau N°18 : la répartition des entreprises enquêtées par commune</b>	<b>58</b>
<b>Tableau N°19 : Date de création des entreprises enquêtées</b>	<b>58</b>
<b>Tableau N°20 : Répartition des entreprises selon leurs formes juridiques</b>	<b>59</b>

<b>Tableau N°21 : Statut de l'entreprise</b>	<b>59</b>
<b>Tableau N°22 : Répartition des entreprises par secteur d'activité</b>	<b>60</b>
<b>Tableau N°23 : La taille des entreprises enquêtées selon l'effectif employé</b>	<b>60</b>
<b>Tableau N°24 : Le mode de recrutement de main d'œuvre</b>	<b>61</b>
<b>Tableau N°25 : Structure d'actionnariat de l'entreprise</b>	<b>61</b>
<b>Tableau N°26 : La mise en place d'un conseil de famille ou d'un conseil d'administration</b>	<b>62</b>
<b>Tableau N°27 : La définition des méthodes d'évaluation et de rémunération des membres de la famille</b>	<b>62</b>
<b>Tableau N°28 : La part du capital détenu par la famille</b>	<b>63</b>
<b>Tableau N°29 : Le sexe de l'entrepreneur</b>	<b>63</b>
<b>Tableau N°30 : L'âge de l'entrepreneur</b>	<b>63</b>
<b>Tableau N°31 : La position de l'entrepreneur dans la famille</b>	<b>64</b>
<b>Tableau N°32 : Le niveau d'instruction des entrepreneures</b>	<b>64</b>
<b>Tableau N°33 : Formations ou stages</b>	<b>65</b>
<b>Tableau N°34 : Type de formation</b>	<b>65</b>
<b>Tableau N°35: La position de l'entrepreneur dans l'entreprise</b>	<b>65</b>
<b>Tableau N°36 : les obstacles rencontrés lors de la création de l'entreprise</b>	<b>66</b>
<b>Tableau N°37: Les expériences lors de la création de l'entreprise</b>	<b>66</b>
<b>Tableau N°38 : La disponibilité d'un plan de succession</b>	<b>67</b>
<b>Tableau N°39 : L'intention de transmettre l'entreprise</b>	<b>67</b>
<b>Tableau N° 40 : À qui comptez transmettre l'entreprise</b>	<b>67</b>
<b>Tableau N°41 : Les successeurs</b>	<b>67</b>

<b>Tableau N° 42 : Le bon âge pour préparer la transmission</b>	<b>68</b>
<b>Tableau N°43 : Les éléments déterminants dans le cadre d'une transmission de l'entreprise</b>	<b>68</b>
<b>Tableau N°44 : Les obstacles à la transmission de l'entreprise familiale</b>	<b>69</b>

# Liste des figures

# Liste des figures

<b>Figure N° 1 : La structure de l'entreprise familiale</b>	<b>23</b>
<b>Figure N°2 : Objectif des trois sous-systèmes de l'entreprise familiale</b>	<b>27</b>
<b>Figure N°3 : L'importance des entreprises familiales dans le monde</b>	<b>41</b>
<b>Figure N°4 : Population de la PME selon la propriété (fin de l'année 2012)</b>	<b>46</b>
<b>Figure N°5 : Evolution de la population des PME privées depuis 2008</b>	<b>46</b>

# Annexes

UNIVERSITE A-MIRA DE BEJAIA  
FACULTE SCIENCES ECONOMIQUES, COMERCIALES ET DES  
SCIENCES DE GESTION

MASTER : ENTREPRENEURIAT

THEME

Les caractéristiques de l'entreprise familiale et sa  
transmission :  
Cas : des deux communes Bejaia et El kseur.

Cher répondant :

La présente enquête fait partie de l'élaboration d'un mémoire de master en sciences de gestion, option entrepreneuriat, à la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales de l'université de Bejaia.

Nous vous demandons de bien vouloir répondre en toute objectivité aux questions du présent questionnaire. Nous vous assurons que les informations que vous allez nous fournir ne seront utilisées que pour des fins scientifiques.

Merci d'avance pour votre contribution

Mai 2018

## I) Profil de l'entreprise familiale

1. La dénomination de votre entreprise :

.....

2. La localisation de votre entreprise :

.....

3. La date de création de votre entreprise :

.....

4. A quel secteur d'activité votre entreprise appartient-elle ?

- Agriculture
- Industrie
- BTPH
- Services
- Artisanat
- Commerce
- Autres

Si 'Autres'. Précisez : .....

5. Quels est le statut juridique de votre entreprise ?

- Personne physique
- SARL
- SNC
- EURL
- SPA

6. Votre entreprise S'agit-elle d'une ?

- Nouvelle création
- Extension d'une ancienne activité
- Reprise d'une entreprise familiale
- Transmission de la première génération

7. Quel est l'effectif de votre entreprise ?

- (1-9) salariés
- (10-49) salariés
- (50-250) salariés



**8. Quel est le mode de recrutement de votre main d'œuvre ?**

- Les membres de la famille
- Contact du bureau de main d'œuvre
- Contacts directe des demandeurs d'emplois
- Relations amicales ou voisinages
- Annonces dans la presse ou par affichage
- Autres

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

- Une entreprise qu'est détenue et dirigée par un ou plusieurs membres d'une ou plusieurs familles.
- Le dirigeant est actionnaire et un ou plusieurs membres de sa famille occupent un poste à responsabilités dans l'entreprise.
- 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).

**10. Avez-vous mis en place un conseil de famille ou un conseil d'administration ?**

- Oui
- Non

**11. Avez-vous clairement défini les méthodes d'évaluation et de rémunération des membres de la famille ?**

- Oui
- Non

Si oui, précisez .....

**12. Quelles est la part du capital détenu par la famille ?**

- ≤50
- 50-70
- Détenus à 100%

**II) Le profil de l'entrepreneur**

**13. Le sexe de l'entrepreneur**

- Masculin  Féminin

**14. Quel âge avez-vous ?**

- ≤30 ans
- Entre 31 et 50 ans
- Entre 51 et 60 ans
- ≥ 65 ans

**15. Parmi les enfants de la famille vous êtes ?**

- L'ainé(e)
- A un rang intermédiaire
- Cadet(te)

**16. Quel est votre niveau d'instruction ?**

- Non scolarisé
- Primaire
- Secondaire
- Etudes supérieurs
- Formation professionnelle

**17. Avez-vous suivi des formations dans ces dernières années ?**

- Oui
- Non

**18. Si oui, quels types de formation ?**

- Management général
- Finance
- Marketing
- Gestion
- Autres

**19. Quel est votre statut dans l'entreprise ?**

- Propriétaire
- Dirigeant
- Dirigeant propriétaire

**20. Avez-vous rencontré des obstacles lors de la création de votre entreprise ?**

- Manque d'information
- Recherche de personnels qualifiés
- la peur de franchir le pas
- accès au financement
- Formalités à la création de l'entreprise
- Autres

**21. Quelle expérience aviez-vous lors de la création de l'entreprise ?**

- Vous êtes issus d'une famille d'entrepreneurs
- Un membre de votre famille a créé son entreprise
- Quelqu'un que vous connaissez a créé une entreprise

### III) La transmission de l'entreprise familiale

22. L'entreprise dispose-t-elle d'un plan de succession?

- Oui
- Non

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

- Oui
- Non

24. Si oui A qui vous comptez transmettre l'entreprise ?

- Membre de la famille
- Personne du métier
- Un salarié de l'entreprise

25. Si c'est pour un membre de la famille qui sera votre successeur ?

- Fils
- Fille
- Autre membre de la famille

26. Selon vous quel est le bon âge pour préparer la transmission ?

- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60 et plus

27. Quels sont les éléments déterminants dans le cadre d'une transmission de l'entreprise ?

- Avenir de l'entreprise
- Garantir la pérennité de l'entreprise
- Obtenir les bénéfices financiers de l'opération (en cas de récession de l'entreprise)
- Autres

Si 'Autre', précisez.....

28. Quel sont les obstacles à la transmission de l'entreprise familiale ?

- Absence de repreneurs
- Complexité administrative (régime juridique et fiscal)
- Conjoncture économique difficile

**29. Quel sont vos recommandations par rapport à l'entreprise familiale et sa transmission ?**

.....

.....

.....

# Table des matières

<b>Introduction générale</b> .....	1
<b>Chapitre I : Cadre théorique de l'entrepreneuriat</b> .....	5
<b>Introduction au chapitre</b> .....	5
<b>Section 1 : Diversité des approches théoriques de l'entrepreneuriat</b> .....	5
1. Diversité des approches théorique et le processus entrepreneurial .....	5
1.1. Approche fonctionnel des économistes .....	6
1.2. Approche centrée sur les individus .....	7
1.3. L'approche processuelle .....	7
<b>Section 2 : L'entrepreneur ; principal acteur de l'entrepreneuriat</b> .....	10
1. Définition de l'entrepreneur .....	10
2. Caractéristiques et typologie des entrepreneurs .....	11
2.1. Les caractéristiques .....	11
2.2. Typologies d'entrepreneurs .....	11
3. L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat .....	14
3.1. Les différentes situations de l'entrepreneuriat .....	14
3.2. L'entrepreneuriat et la croissance économique .....	14
3.3. Les innovations et la multiplication des formes .....	15
<b>Section 3 : Définition et caractéristique des PME</b> .....	15
1. Les atouts et les faiblesses des PME .....	15
2. La PME de TORRES « small is beautiful » .....	16
3. Les caractéristiques des PME .....	17
3.1. Du point de vue organisationnel .....	17
3.2. Du point de vue juridique .....	18
3.3. Autre caractéristique .....	18
4. Les atouts et les faiblesses des PME .....	18
4.1. Les atouts .....	18
4.2. Les faiblesses .....	19
<b>Conclusion au chapitre</b> .....	19
<b>Chapitre II : Les entreprises familiales</b> .....	20
<b>Introduction au chapitre</b> .....	20
<b>Section 1 : L'évolution et importance des entreprises familiales</b> .....	20

1. L'émergence des entreprises familiales .....	20
2. Les définitions des entreprises familiales .....	21
2.1. Les définitions mono-critère .....	21
2.2. Les définitions pluri-critère .....	22
2.3. Les entreprises familiales selon l'approche systémique .....	23
3. La performance des entreprises familiales .....	24
4. L'organisation de l'entreprise familiale .....	24
<b>Section 2 : L'interaction famille/entreprise et le rôle de la famille dans l'acte entrepreneurial .....</b>	<b>26</b>
1. Le concept « famille » .....	26
2. L'interaction famille/entreprise .....	28
3. Les avantages des entreprises familiales .....	30
4. Les inconvénients des PME familiales .....	32
<b>Section 3 : Objectifs les caractéristiques des entreprises familiales et sa transmission .....</b>	<b>32</b>
1. Objectifs et caractéristique des entreprises familiales .....	32
1.1. Les objectifs des entreprises familiales .....	32
1.2. Les caractéristiques des entreprises familiales .....	33
2. La transmission des entreprises familiales .....	35
2.1. La transmission des entreprises .....	35
2.2. Les atouts de la transmission familiales .....	36
2.3. Les handicaps de la transmission .....	38
<b>Conclusion au chapitre .....</b>	<b>39</b>
<b>Chapitre III : Etat des lieux des PME au niveau mondial et national .....</b>	<b>40</b>
<b>Introduction au chapitre .....</b>	<b>40</b>
<b>Section 1 : Les entreprises familiales au niveau mondiale .....</b>	<b>40</b>
1. L'importance des entreprises familiales dans le monde .....	40
2. Les plus grands entreprises familiales au monde en 2006(par chiffre d'affaire) .....	41
3. Le poids économique des entreprises familiales .....	42
4. Nombre et contribution des entreprises familiales au PNB en Europe .....	43
<b>Section 2 : les PME privées en Algérie et dans la wilaya de Bejaia .....</b>	<b>44</b>
1. Les PME privées en Algérie .....	44
1.1. L'évolution de la création d'entreprises en Algérie .....	44
1.2. Les principes composants de la PME en Algérie .....	45
1.3. Evolution de la population des PME privées en Algérie .....	46

1.4. La répartition spatiale des PME privées .....	48
1.5. Répartition spatiale des PME privées .....	49
2. Les PME dans la wilaya de Bejaia .....	50
2.1. Situation géographique de la wilaya de Bejaia .....	50
2.2. Evolution des PME dans la wilaya de Bejaia .....	50
2.3. Les composantes du secteur de la PME .....	51
2.4. La répartition spatiale des PME pour les premières communes de la wilaya de Bejaia .....	51
<b>Conclusion au chapitre</b> .....	53
<b>Chapitre IV : Caractéristique des entreprises familiales et leurs transmissions dans la commune de Bejaia et d'El kseur</b> .....	54
<b>Section 1 : La démarche méthodologique de l'enquête de terrain</b> .....	54
1. Méthodologie de travail .....	54
1.1. Objectif de l'enquête de terrain .....	54
1.2. Elaboration du questionnaire .....	54
1.2.1. Le profil de l'entreprise.....	54
1.2.2. Le profile de l'entrepreneur.....	55
1.2.3. La transmission de l'entreprise familiales.....	55
1.3. Le déroulement de l'enquête .....	55
2. Population et échantillonnage .....	56
2.1. Choix de l'échantillon d'étude .....	56
2.2. Traitement et dépouillement .....	57
<b>Section 2 : Présentation et interprétation des résultats de l'enquête</b> .....	57
1. Présentation et caractéristique des entreprises familiales .....	57
1.1. La répartition des entreprises enquêtées par commune .....	58
1.2. Date de création des entreprises .....	58
1.3. Répartirions des entreprises selon leur forme juridique .....	59
1.4. Statut de l'entreprise .....	59
1.5. Répartition des entreprises par secteur d'activité .....	60
1.6. La répartition des entreprises enquêtées selon l'effectif employé .....	60
1.7. La mode de recrutement de main d'œuvre des entreprises enquêtées .....	60
1.8. Structures d'actionnariat de l'entreprise .....	61
1.9. La mise en place d'un conseil de famille ou d'un conseil d'administration .....	62

1.10. La définition des méthodes d'évaluation et de rémunération des membres de la famille .....	62
1.11. La part du capital détenu par la famille .....	63
2. Présentation et caractéristique des entrepreneurs .....	63
2.1. La présentation des entrepreneurs par sexe .....	63
2.2. L'âge de l'entrepreneur .....	63
2.3. La position de l'entrepreneur dans la famille .....	64
2.4. La répartition des entrepreneurs selon leur niveau d'instruction .....	64
2.5. Formation et stage .....	65
2.6. Type de formation .....	65
2.7. La position de l'entrepreneur dans le l'entreprise .....	65
2.8. Les obstacles rencontrés lors de la création de l'entreprise .....	66
2.9. Les expériences lors de la création de l'entreprise .....	66
3. La transmission de l'entreprise familiale .....	67
3.1. La disponibilité d'un plan de succession .....	67
3.2. L'intention de transmettre l'entreprise .....	67
3.3. Le bon âge pour préparer la transmission .....	68
3.4. Les éléments déterminants dans le cadre d'une transmission de l'entreprise .....	68
3.5. Les obstacles a la transmission de l'entreprise familiale .....	69
3.6. Les recommandations des entreprises enquêtées .....	69
<b>Conclusion au chapitre</b> .....	<b>70</b>
<b>Conclusion générale</b> .....	<b>71</b>
<b>Bibliographie</b>	
<b>Annexe</b>	



## **Résumé**

L'objet de notre travail consiste principalement à étudier un certain nombre de questions, ayant pour intérêt la compréhension des PME familiales dans la wilaya de Bejaia particulièrement les deux communes de Bejaia et d'El Kseur et ceci en portant une attention particulière sur les différents aspects entourant ce phénomène. Dans un tel contexte, notre problématique s'articule autour de la question centrale : « Quelles sont les caractéristiques de l'entreprise familiale et sa transmission : Cas des communes Bejaia et d'El Kseur ? ».

Une recherche bibliographique nous a permis, dans un premier temps, de mieux cerner notre problématique, ensuite à l'aide d'un questionnaire administré auprès d'un échantillon qui se localise au niveau des communes Bejaia et El Kseur. Cette enquête nous a permis de dresser un profil des entrepreneurs enquêtés et de leurs entreprises. Nous pourrions conclure que la famille constitue un élément fondamental à la survie de ce type d'entreprises et que la majorité des entreprises familiales enquêtées ont l'intention de transmettre l'entreprise à la génération future ayant la pérennité et l'avenir de leurs entreprises comme principaux déterminants de la transmission.

**Mots clés :** L'entreprise familiale, entrepreneuriat, entrepreneurs, transmission, Bejaia, El Kseur.

## **Abstract**

The purpose of our work is mainly to study a certain number of questions, with the interest of understanding the family SME is in the wilaya of Bejaia, particularly the two communes of Bejaia and El Kseur, and this, paying particular attention to the different aspects surrounding this phenomenon. In such a context, our problematic revolves around the central question: "what are the characteristics of the family business and its transmission: case of Bejaia and El Kseur municipalities?".

A bibliographic search allowed us, at first to better define our problematic, then with the help of a questionnaire administered with a sample which is located at the level of the communes Bejaia and El Kseur. This survey allowed us to draw a profile of the surveyed entrepreneurs and their companies. We can conclude that the majority of family business intends to pass on the business to the next generation, they have a common objectif that is the sustainability and future of the businesses and that the family is a fundamental part of the business survival of this type of business.

**Keywords:** The business family, entrepreneurship, entrepreneurs, transmission, Bejaia, El Kseur.