Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit
ISSN: 2550-469X
Numéro 7 : Décembre 2018

Les déterminants de la performance et de la survie des entreprises naissantes : une revue de littérature.

The determinants of performance and new venture survival: a literature review.

Khalid EL OUAZZANI

Enseignant chercheur, FSJES Ain Chock - Université Hassan II - Casablanca.

Laboratoire de recherche en Entrepreneuriat et Management des Organisations.

(LEMO)

Abderrahim BARAKAT

Doctorant, FSJES Ain Chock - Université Hassan II - Casablanca.

Laboratoire de recherche en Entrepreneuriat et Management des Organisations.

(LEMO)

Résumé :

La PME est la locomotive de l'économie contemporaine, et ce pour son rôle indéniable dans le développement et dans la résorption du chômage d'où l'intérêt des pouvoirs publics à encourager la création des nouvelles entreprises. Cependant, la création d'entreprise n'est profitable à l'économie et à la société que si elle débouche sur une entreprise viable. La défaillance des PME naissantes annihile les efforts entrepris et équilibre les nombres d'entrée et de sortie amenant à une stagnation et freine l'impact des PME sur l'économie. Au fil du temps, de nombreuses approches se sont succédé pour étudier, analyser et expliquer la survie ou la défaillance de l'entreprise. Le champ de recherche en entrepreneuriat a toujours été sujet de discorde qui divise la communauté des chercheurs. Cet article explore, à partir d'une revue de littérature, les déterminants de la réussite et de la survie des PME naissantes, et ce en étudiant les trois intervenants de chaque aventure entrepreneuriale (Entrepreneur, Entreprise et Environnement).

Mots-clés : Survie des nouvelles entreprises, performance entrepreneuriale, Déterminisme de l'environnement, Approche émotive, Ressources.

Abstract:

SMEs are the driving strength of the contemporary economy, for their role in developing and reducing unemployment. However, the creation of new businesses only benefits the economy and society if it leads to a sustainable enterprise. The failure of nascent SMEs undermines the efforts undertaken, leads to stagnation and reduces the impact of SMEs on the economy. Over time, many approaches have been used to study, analyze and explain the survival or failure of the new company. Entrepreneurial research has always been a source of discord that divides the research community. This article explores, based on a literature review, the determinants of success and survival of emerging SMEs by studying the three actors of each entrepreneurial venture (Entrepreneur, Enterprise and Environment).

Keywords: New venture survival, Entrepreneurial performance, Environmental determinism, Emotional approach, Resources.

Introduction

La fin des trente glorieuses a était marqué par l'essoufflement de la croissance de même que la création d'emploi salarié ce qui donnera une plus grande attractivité à la création d'entreprise. L'entrepreneuriat et la PME se positionnent alors comme la nouvelle locomotive de l'économie en lui donnant un second souffle.

Le nombre des nouvelles entreprises créées est alors un prédicteur de la richesse créée et du développement. Cependant, le revers de la médaille est noirci par l'échec et la défaillance des PME naissantes, moins de deux entreprises sur trois arrivent à passer le cap des trois ans d'existence et seulement la moitié survivent au-delà des cinq ans(Mignon, 2013). Dans le même sens, Mayegle and Ngo Omam (2015) rapportent que moins de deux entreprises sur cinq arrivent à survivre au-delà de cinq ans[1]. Bien que la dynamique entrepreneuriale varie d'une société à l'autre, une constante reste universelle, c'est que peu importe le nombre d'entrepreneurs émergents, la plupart ne réussissent pas à créer des organisations durables et performantes. La proportion d'entreprises naissantes vouées à l'échec limite la progression du stock d'entreprises des économies en entraînant une stagnation ce qui réduit l'impact de l'entrepreneuriat ex nihilo sur la croissance, la création de richesse, la création d'emploi et l'innovation.

Les facteurs à même de trancher entre la survie des nouvelles entreprises et leur défaillance peuvent se situer dans les caractéristiques de l'entrepreneur, dans le contexte au sein duquel elles évoluent et les moyens à leur disposition pour y faire face. Berryman (1983) énumère six groupes de causes de la défaillance des petites entreprises : comptables, commerciales, financières, causes endogènes, causes exogènes ainsi que le comportement de l'entrepreneur. Le Marois (1985), quant à lui, présente un modèle de la création d'une nouvelle entreprise viable qui prend en compte trois dimensions : dont la dimension personnelle de l'entrepreneur est influencée par les dimensions professionnelles et relationnelles en plus de l'environnement/contexte de l'entreprise.

De ce qui précède, la problématique qui émerge est la suivante : Quels sont les déterminants de la survie et de la performance des entreprises naissantes ? Autrement dit, comment les intervenants dans chaque aventure entrepreneuriale — entrepreneur, entreprise et environnement — influencent-ils ses chances de survie et de continuité ?

[1] Dans une étude faite dans le contexte de cinq pays africains, dont le Maroc.

Cet article a pour objectif de survoler les différents facteurs de survie des PME tout en mettant l'accent sur les déterminants à la portée de l'entrepreneur et qui permettraient une amélioration des chances de survie. Notre article est structuré de la manière suivante, nous essayerons dans un premier point de présenter le poids des traits de personnalité de l'entrepreneur et son lien avec la réussite et la survie de l'entreprise naissante. Le deuxième point traitera de l'importance des ressources à la disposition de l'entreprise, dans ce cadre, nous porterons un intérêt au capital humain, social et financier. Enfin, un troisième point portera sur le déterminisme et la sélection de l'environnement.

1- L'entrepreneur et la performance de l'entreprise naissante : Revue de littérature.

L'approche par les traits de personnalité prend en considération l'entrepreneur et cherche à définir ce qui le différencie des autres pour déterminer les facteurs de réussite de l'entreprise. Ces considérations relèvent ainsi majoritairement des préoccupations liées à la psychologie de l'entrepreneur ainsi qu'à ses capacités conatives. Elles ont pour grand intérêt d'approfondir le débat sur ces sujets complexes, mais aussi de permettre d'obtenir une vision plus détaillée du lien qui unit l'entrepreneur à son succès futur, mais aussi à celui de son entreprise. Ainsi, la capacité de l'entrepreneur à faire face aux différentes situations dans lesquelles il exerce son activité apparait être le nœud principal des études axées sur l'entrepreneur et les liens qui pourraient unir ces capacités au succès futur de l'entrepreneur ou de son entreprise.

Les personnes qui sont prêtes à aller de l'avant malgré le risque de l'échec dans le processus entrepreneurial être plus optimistes ou plus efficaces que les personnes découragées par ces risques (Shane, Locke, & Collins, 2003). Dans le cadre de l'approche émotive, la réussite de l'entreprise est une question dépendante aux caractéristiques personnelles de l'entrepreneur, à sa motivation, à son engagement, son acharnement et sa persévérance.

En interprétant la théorie de l'accomplissement de soi, Littunen, Storhammar, and Nenonen (1998) partent du principe que les personnes qui ont une grande motivation de réalisation sont celles qui veulent résoudre des problèmes par eux-mêmes, qui se fixent des objectifs et les atteignent par elles-mêmes. Pour devenir un entrepreneur, les gens doivent être intrinsèquement motivés. La motivation intrinsèque se concentre sur les besoins internes pour atteindre la compétence et l'autodétermination, elle aide les gens à dynamiser leurs comportements afin de satisfaire leurs désirs, car ils recherchent des défis personnels. Comme ces défis exigent un bond vers l'inconnu, un entrepreneur doit étirer ses capacités et ses intérêts (Swierczek & Thanh Ha, 2003). La théorie est résumée ainsi : les entrepreneurs ayant

une motivation élevée ont plus de succès que les autres. Or pour vouloir résoudre des problèmes par soi il faut disposer d'un certain degré de confiance en soi et croire en ses propres capacités et leur adéquation.

Le concept de la confiance en soi se comprend à travers la perception de l'individu de la source de sa réussite. La théorie de locus of control de (Rotter, 1966) fait la part entre deux types d'individus : les personnes qui croient que ce qui détermine leur réussite dans une activité particulière renvoie à des causalités externes[2], elles sont dites ayant un locus externe, et celles qui pensent que leur réussite est en lien leur performance : locus interne. Selon Rotter (1966), un locus interne de contrôle affecte l'apprentissage en motivant et en soutenant l'activité d'une personne, alors qu'un locus de contrôle externe entrave l'apprentissage et soutient la passivité. Dans le même sens Littunen et al. (1998) précisent que les entrepreneurs doivent avoir un locus interne et une confiance dans leurs capacités pour pouvoir réussir.

La motivation explique que certains entrepreneurs ont du succès alors que d'autres ont en moins. De même que la nature de la motivation entrepreneuriale influence les résultats futurs de l'entreprise et sa survie. Dans ce sens, les entrepreneurs ayant des motivations de nécessité réussissent moins que ceux avec des motivations d'opportunité (Amit & Muller, 1995; Singh & DeNoble, 2003).

La volonté et le désir de croissance de l'entrepreneur sont des prédicteurs pertinents de la croissance et de la performance de l'entreprise (Delmar & Wiklund, 2003). Swierczek et Thanh Ha (2003) lient la motivation à la croissance et le profit net des PME en passant par l'orientation entrepreneuriale. L'orientation entrepreneuriale a pour origine le fait que les PME manquent souvent de stratégie et ont tendance à être réactives (Covin & Slevin, 1989), Lumpkin et Dess (1996) y incorporent des traits de caractère : l'autonomie et l'agressivité compétitive. Et de là, l'orientation entrepreneuriale se compose de l'innovation, de la réactivité et la prise de risques. Pour les deux auteurs, la motivation de l'entrepreneur influence positivement son orientation entrepreneuriale et cette dernière augmente les chances de croissance et du succès.

Pour réussir, l'individu doit avoir trois types d'intelligences : analytiques, créatives et pratiques, qu'il peut utiliser soit pour s'adapter à son environnement, l'adapter ou le choisir. Les trois types d'intelligence peuvent être développés grâce à une bonne utilisation de l'expérience. Combinées, les trois intelligences forment l'intelligence de la réussite qui est

[2] Le hasard, la fatalité, la chance…

vraiment responsable du succès entrepreneurial (Sternberg, 1999; Sternberg, 2004). La théorie de l'intelligence de réussite se définit comme l'habilité qu'a une personne à atteindre le succès dans la vie selon ses propres standards dans un contexte socioculturel donné.

Selon cette vision, le succès revêt alors un caractère personnel et subjectif qui dépend principalement des objectifs personnels de l'entrepreneur, une démarche partagée par Witt (2004). Il y a lieu de croire que différentes personnes peuvent ne pas être également satisfaites du même niveau du succès et donc de douter que l'indice de satisfaction à l'égard du succès offre une bonne approximation du succès réel de l'entreprise (Chandler & Hanks, 1993). Cependant, cela permet d'entrevoir une incidence que peut avoir la subjectivité et la personnalité de l'entrepreneur sur ses performances. Quelqu'un d'ambitieux, motivé et doté d'une grande confiance en soi aura tendance à se fixer des objectifs plus importants et de ce fait mobilisera ses compétences analytiques, créatives et pratiques pour les atteindre. Alors qu'un individu caractérisé par une ambition, une confiance en soi et une motivation moins importante aura tendance à se satisfaire par des objectifs moins importants.

2- Les ressources au service de la volonté :

Il est vrai que le succès ou l'échec de la création d'entreprise dépend du créateur, mais celui-ci aura les mains liées s'il n'accède pas à un certain nombre d'aides quantitatives (capitaux, infrastructures) et qualitatives (informations, réseaux de partenaires et de clients ou les technologies utiles) et de compétences spécifiques (savoir-faire de consultants et de personnel qualifié). Nous nous appuyons ci-après sur la théorie des ressources et des compétences pour expliquer la survie et la performance des PME naissantes. Nous nous attarderons sur trois ressources capitales à savoir le capital humain, le capital social et le capital financier.

2.1- Capital humain

Les recherches actuelles sont dans le sens du prolongement et la consolidation de l'école béhavioriste tout en poursuivant une approche cognitive processuelle. Le phénomène entrepreneurial représente désormais un processus d'apprentissage dynamique en évolution continue où l'entrepreneur développe et met en pratique différentes compétences (Schmitt, 2008). Cette approche permet de comprendre le comportement de l'entrepreneur qui n'est pas figé dans le temps (Herron & Robinson, 1993). Pour Bréchet (2010) l'entreprise se comprend comme un lieu d'apprentissage et de développement des compétences.

L'éducation formelle accroît les capacités cognitives de l'entrepreneur lui permettant de mieux évaluer les circonstances opportunes et que les gens acquièrent des compétences et des connaissances utiles qui sont une forme de capital, ce capital est en grande partie le produit

d'investissement délibéré. Il est à l'instar du capital physique, créé par des transformations de matériaux pour former des outils et des machines qui facilitent la production, créé par des changements dans la personne qui apporte des compétences et des capacités qui la rendent capable d'agir de façons nouvelles et différentes. Il est alors la valeur des compétences, des aptitudes, des connaissances et d'expériences qu'une personne apporte à une organisation (Envick, 2004). Ces connaissances et compétences s'accumulent tout au long du cursus scolaire, au cours des diverses formations suivies (éducation formelle) et à l'occasion des expériences vécues (éducation informelle) (De la Fuente & Ciccone, 2002).

L'éducation formelle désigne l'ensemble des connaissances obtenues à travers le système éducatif et autres formations suivies qui dotent l'entrepreneur de connaissances explicites. Mais, il se trouve que les connaissances explicites sont souvent combinées aux connaissances tacites et non explicitées ; et cette combinaison permet de résoudre des problèmes complexes et de prendre des décisions entrepreneuriales (Davidsson & Honig, 2003).

Tableau 1 : Principales composantes du capital humain liées à la survie et à la performance des PME naissantes.

Élément	Auteur(s)/année	Observation
Éducation formelle	El Agy et Bellihi (2013) ; Fabre et Kerjosse (2006) ; Teurlai (2004) ; Garnier et al. (1991) ; Cooper et al (1988)	Les études jouent un rôle dans la pérennité de l'entreprise. Les chances de passer le cap de la troisième ou de la cinquième année sont d'autant plus fortes que le diplôme obtenu par le dirigeant de l'entreprise est élevé. La spécialité des études en relation avec l'activité de l'entreprise renforce les chances de survie.
Éducation informelle et expérience	El Agy et Bellihi (2013) ; Bornard et Fonrouge (2012) ; Fabre et Kerjosse (2006) ; Lasch et al. (2005) ; Teurlai (2004) ; Cooper et al. (1994) ; Cooper et al (1988).	Le manque d'expérience de l'entrepreneur est un facteur handicapant dans la quête de survie des entreprises naissantes. À l'inverse, toutes choses égales par ailleurs, les entreprises naissantes créées par des entrepreneurs plus âgés ont plus de chances de survivre. L'âge peut s'interpréter comme un indicateur du capital humain reflétant l'expérience et les « acquis » de l'entrepreneur (la somme des connaissances tacites).
Échec entrepreneurial	Cardon et al (2011) ; Ucbasarana et al. (2010) ; McGrath (1999)	L'échec passé est une occasion d'apprentissage, il offre la possibilité d'améliorer les compétences entrepreneuriales, comme il incite à un optimisme plus modéré auprès des entrepreneurs : expérimenter l'échec permet d'apprendre de ses erreurs.
Entrepreneuriat en équipe	Ben-Hafaïedh (2013) ; Gueguen (2013) ; Bayad et al (2007) ; Stam et Schutjens (2004)	L'entrepreneuriat en équipe permet d'avoir accès à des ressources qu'un entrepreneur solitaire ne peut acquérir, outre les ressources financières ce sont les compétences individuelles qui s'additionnent et sont intégrées dans un groupe. Cependant, l'avantage de l'entrepreneuriat en équipe reste limité dans le temps les 3-4 premières années.

Source : élaboré par les auteurs

2.2- Capital social

Bourdieu (1980) introduit le concept du capital social, et il est rejoint par Coleman (1988) dans le fait que c'est l'une des ressources dont disposent les individus et les groupes sociaux, qui peuvent s'approprier trois types de capitaux. Le capital physique incorporé dans une forme matérielle, il est observable et totalement tangible, le capital humain l'est moins du fait qu'il réside dans les compétences et les connaissances acquises par un individu et le capital social l'est encore moins, car il réside dans les relations entre les personnes, c'est un réseau qui se base sur des échanges matériels et symboliques entre les agents. Il dépend de la qualité et de la taille de la structure relationnelle d'un individu donné et lui permet de mobiliser par procuration le capital d'un groupe (famille, anciens camarades de classe, club sélect…) (Bourdieu, 1980), il est une réserve de ressources réelles ou potentielles éparpillées dans un réseau relationnel (Dussuc & Geindre, 2012). La qualité du réseau est dépendante du capital économique et culturel de l'individu et elle est la résultante de son investissement social qu'il soit conscient ou pas. En ce sens, le capital social est un actif que l'individu peut entretenir, influer et développer grâce à une disposition à acquérir et à entretenir des relations et liaisons ce qui implique une dépense permanente de temps et d'effort, une contrainte que Burt (1995) juge fonction de la taille du réseau, de sa densité et de sa hiérarchie. Compte tenu de l'importance de l'information pour l'entrepreneur, les réseaux revêtent une importance considérable pour l'activité entrepreneuriale. Certaines formes de structure de réseau procurent à l'entrepreneur la capacité d'identifier et de développer des opportunités de profit (Burt, 1995; Casson & Giusta, 2007).

La qualité du capital social permet pour certaines activités d'accéder précocement à des informations précieuses constituant ainsi un avantage concurrentiel (Geindre, 2009). Dans son étude sur les trous structuraux, Burt (1995) affirme qu'un réseau donne accès à plus d'information que ce qu'une seule personne peut obtenir. De même, Rodriguez (2010) évoque le rôle pondérant des réseaux sociaux dans la prospection et la fidélisation dans le domaine de la vente en réunion.

La performance des entreprises ne dépend pas seulement de leurs stratégies, de la qualité de leurs produits, de l'expérience de leurs dirigeants ou de leur enthousiasme, mais aussi de l'importance du capital social entrepreneurial(Aydi, 2003). Plus le réseau relationnel des dirigeants est grand, plus l'entreprise a une meilleure performance organisationnelle. Plus les dirigeants ont des liens forts, plus l'accès aux ressources financières sera facilité. Le même constat est établi par El Agy & Bellihi (2013), les liens forts sont positivement liés à l'accès

aux ressources et au financement externe. Cependant, le nombre même élevé des liens faibles/externes ne favorise pas l'accès aux ressources informationnelles. La performance de l'entreprise est moins influencée par la taille du capital social que par sa qualité (Mayegle & Ngo Omam, 2015; Zerarga & Sadoud, 2016) ainsi que le statut social des membres du capital social du dirigeant (El Agy & Bellihi, 2013; Mayegle & Ngo Omam, 2015).

2.3- Capital financier et financement

Le niveau de capitalisation contribue également à la survie et à la croissance des PME naissante. Le capital peut influencer les performances grâce à des effets directs et indirects. Les effets directs incluent la capacité d'acheter du temps, d'adopter des stratégies plus ambitieuses, de modifier les cours et de rencontrer les demandes de financement imposées par la croissance. En matière d'effets indirects, l'accumulation de capital peut refléter une meilleure formation et une planification plus approfondie (Cooper, Gimeno-Gascon, & Woo, 1994).

Fabre et Kerjosse (2006) comparent les caractéristiques des entreprises créées en 1998 et toujours en activité cinq ans après avec celles des entreprises créées la même année et n'ayant pas pu passer le cap des cinq ans. Il en sort que le capital investi augmente les chances de survie du simple au double. L'enquête de Béziau et Bignon (2017) révèle l'inégalité des chances de survie selon le secteur d'activité et du statut juridique, l'importance de l'investissement financier initial, de l'expérience et le niveau d'étude de l'entrepreneur ainsi que le rôle de relations avec les parties prenantes.

L'investissement rime avec robustesse (Viennet, 1990), la taille du capital initial est une des clés de la longévité : les chances de survie des entreprises augmentent considérablement avec les moyens consacrés au lancement du projet (achat de machines, frais d'équipement, apports en nature…)(Teurlai, 2004). Pour Hichri et al. (2017) la valeur du capital initial est déterminante de la croissance et la performance des entreprises du secteur TIC.

Le capital financier et l'accès au financement permettent à l'entreprise de s'armer suffisamment pour faire face à son environnement qui se caractérise de plus en plus par une incertitude, une compétitivité et une hostilité croissantes, et il permet de même à l'entreprise d'accéder à un éventail de choix plus large en ce qui concerne les stratégies à mettre en place pour acquérir la légitimité qui lui fait défaut et faire face aux handicaps de la petitesse et de la nouveauté.

3- Le déterminisme de l'environnement :

La troisième dimension recouvre les approches centrées sur la prédominance de l'environnement, notamment la théorie de la contingence et la théorie d'écologie des populations des organisations (Hannan & Freeman, 1977). L'écologie des populations s'intéresse à l'évolution d'une industrie ou d'une population d'organisations donnée dans son ensemble suite à des modifications de l'environnement alors que l'économie évolutionnaire s'intéresse à l'entreprise. Pour pouvoir expliquer les inégalités de réussite entre les entrepreneurs le niveau d'attention ne porte plus sur l'entrepreneur, mais sur les forces environnementales qui déterminent la survie ou, au contraire, la disparition de son entreprise (Aldrich & Martinez, 2001).

La performance d'une entreprise naissante est fonction non seulement des caractéristiques de l'entrepreneur et des ressources à sa disposition, mais également de la structure de l'industrie et de la stratégie appliquée. Même s'il possède les ressources et les compétences nécessaires à la réussite, l'entrepreneur n'arrivera pas à faire survivre son entreprise si le contexte est défavorable. On parle alors de la sélection de l'environnement.

Les contraintes peuvent prendre une multitude de formes : Politique fiscale, bureaucratie administrative, régulation du marché, concurrence déloyale, protection de la propriété intellectuelle ou faiblesse de l'accompagnement au démarrage des nouvelles entreprises. Comme elles peuvent impacter l'accès aux ressources comme : Difficultés d'accès à une main-d'œuvre qualifiée, à la matière première, aux réseaux de distribution ou à l'information. De même que le niveau concurrentiel et les stratégies appliquées par les concurrents (guerre des prix, stratégie des coûts, innovation…) (Khelil, Smida, & Zouaoui, 2012).

En insistant sur l'intégration du contexte et du processus, Aldrich et Martinez (2001) ont souligné la nécessité d'une approche évolutive. La théorie évolutive unit dans un seul cadre cohérent une préoccupation pour les résultats entrepreneuriaux et les processus et contextes qui les rendent possibles, en utilisant les concepts basiques de variation, d'adaptation, de sélection et de rétention. Une approche évolutive étudie la création de nouvelles structures organisationnelles (variation), la façon dont les entrepreneurs modifient leurs organisations et utilisent des ressources pour survivre dans des environnements changeants (adaptation), les circonstances dans lesquelles de tels arrangements organisationnels conduisent au succès et à la survie (sélection) et la façon dont les arrangements réussis ont tendance à être imités et perpétués par d'autres entrepreneurs (rétention).

Tandis que les tenants de la théorie de l'écologie des populations des organisations se basent sur l'omniprésence de l'inertie pour donner un sens au modèle Variation-Sélection-Rétention (VSR), l'inertie ici est le maillon entre la sélection et l'adaptation. Un nombre important de pressions est exercé pour le maintien d'un état d'inertie structurelle dans chaque organisation. Leurs sources peuvent se trouver dans des contraintes internes (« coûts enfouis » de l'organisation, information restreinte et/ou déformée, contraintes de politiques internes, histoire, etc.) ou des contraintes externes (barrières juridiques et fiscales, besoin de légitimité, etc.) (Hannan & Freeman, 1977).

Littunen et al. (1998) notent l'impact de la localisation géographique de l'entreprise et en concluent que les facteurs les plus importants qui affectent le développement des entreprises sont les différentes conditions régionales, dont les plus importantes sont les conditions politiques, l'infrastructure, la disponibilité de personnel qualifié, les conditions culturelles et les modes de vie.

L'intensité concurrentielle réduit généralement la rentabilité globale de l'industrie (Porter, 1980) tout en réduisant simultanément les avantages des pionniers développés au fil du temps(Shepherd, Douglas, & Shanley, 2000).

« En imitant, la firme s'approprie l'expérience des autres firmes à moindre coût : elle "récupère" immédiatement la technologie qui a fait ses preuves (et il n'y a pas de risque de "mauvais tirage"). Le seul risque pour la firme imitatrice est d'imiter trop tôt alors que le potentiel technologique n'est pas arrivé à sa pleine maturité » (Caccomo, 1995).

Le risque de la défaillance dépend de la complexité technologique de l'industrie particulière que la nouvelle entreprise intègre. De même, il est plus risqué de lancer une nouvelle entreprise dans le domaine de la santé qu'il ne le serait de créer une nouvelle entreprise de produits électroniques par exemple, et ce en raison d'obstacles réglementaires dans le premier secteur d'activité à l'instar d'un marché plus compétitif par rapport à un marché moins compétitif. Ainsi, une nouvelle entreprise, pour une industrie donnée, subira une concurrence plus forte selon la région géographique ou une niche de produit que dans une autre. Les besoins et risques varieront également en fonction du moment de l'entrée. L'équilibre des capacités requises pour réussir en tant que pionnier sera différent de ceux requis pour un suiveur. L'entreprise doit adapter ses stratégies et ces compétences par rapport à sa situation.

Toutefois, l'environnement et les facteurs macroéconomiques n'ont pas le même effet sur l'ensemble des entreprises et ne sont pas forcément déterminants dans leur défaillance. La preuve en est que, même en période de crise, un grand nombre d'entreprises survivent quand elles sont bien gérées. En outre, lorsque la situation économique est favorable, nous trouvons dans le même secteur des entreprises en difficulté et d'autres en bonne santé. Ces facteurs devraient plutôt être considérés comme des catalyseurs, mais pas comme suffisants pour précipiter la faillite d'une entreprise. Celle-ci dépend de plus de facteurs internes et spécifiques à chaque entreprise (NOKAIRI, 2018).

Pour Durand et Obadia (1998) dans les modèles de démographie des entreprises entrantes, de la théorie de l'écologie des populations des organisations, les nouvelles entreprises se caractérisent par une espérance de vie inférieure à la moyenne du secteur en raison d'une carence d'informations ce qui ne permet pas à l'entrepreneur de prévoir l'évolution de l'environnement économique : l'insuffisance d'informations disponibles cause des espérances de gains estimés par l'entrepreneur très simplistes qui ne prend pas en comptes maintes variables. Comme elle n'arrive pas à atteindre la taille minimale viable sur le marché rapidement (production insuffisante, structure de coût défavorable). Cependant, si elle résiste, elle se développe plus rapidement que la moyenne des entreprises du secteur.

Les taux d'échec sont souvent les plus élevés chez les entreprises émergentes (Baldwin, Bian, Dupuy, & Gellaty, 2000). Le handicap de la nouveauté concerne le risque élevé de défaillance que les jeunes entreprises rencontrent dans les premières années suivant leur entrée sur le marché, car ils ne possèdent pas les ressources dont ils ont besoin pour survivre : l'entrepreneur doit s'approprier et assimiler de nouveaux rôles, en même temps l'entreprise souffre de l'absence des standards pour résoudre les problèmes, l'absence de liens avec le client et les relations sociales souffre encore de manque de confiance dans l'entreprise (Stinchcombe, 1965). Ce qui renvoie à l'étude sur la légitimité organisationnelle et le handicap de la nouveauté de Singh et al. (1986) dont les résultats suggèrent que l'acquisition de la légitimité extérieure correspond à une réduction significative du risque de mortalité. La légitimité réduit l'effet de l'âge de l'entreprise et les taux de mortalité deviennent insignifiants, elle est nécessaire à la survie des organisations, réconcilie les acteurs à travers une satisfaction, même en partie, des attentes des parties prenantes (Buisson, 2005), qui lui offre une validation externe.

Zimmerman et Zeitz (2002) définissent la légitimité comme un jugement social propre à l'évaluateur sur la cohérence de l'organisation et modélisent le processus de légitimité dans lequel la stratégie, la légitimité, les ressources, la survie et la croissance sont interdépendantes, arguant que les nouvelles entreprises peuvent mettre en œuvre des stratégies délibérées pour acquérir une légitimité.

Cependant, pour le courant de l'écologie des populations la taille compte pour la survie. Le risque d'échec est plus important à la création de l'entreprise et s'atténue avec le temps puisque l'entreprise acquiert une légitimité. Hannan et Freeman (1977) affirment que les taux de mortalité diminuent quand la taille des organisations augmente. Les petites organisations peuvent difficilement réduire leur activité et elles échouent rapidement une fois que les richesses déclinent. Les petites entreprises font souvent face au manque des ressources financières et de l'incapacité d'attirer une main-d'œuvre qualifié, comme elles ont des difficultés à faire face à des taux d'intérêt élevés et aux coûts administratifs ou le handicap de la petitesse (Aldrich et Auster, 1986).

Conclusion

Les contraintes environnementales inhérentes au contexte entrepreneurial, les lacunes dans les ressources engagées et le manque de détermination et de motivation des entrepreneurs sont tous des facteurs qui peuvent nuire à la performance et aux chances de survie de l'entreprise. Nous avons défini la survie de la PME en tant que phénomène caractérisé par l'entrée d'une nouvelle entreprise en activité avec l'obligation de réunir une motivation, une définition des objectifs personnels de l'entrepreneur poussé par un locus de contrôle interne et des facteurs pull dans sa création. L'entrepreneur doit ensuite rassembler un ensemble de ressources humaines, financières et en matière du réseautage. En l'absence de soutien économique et/ou psychologique, les entrepreneurs sont forcés d'abandonner leurs activités entrepreneuriales. Même en réussissant à répondre aux exigences émotives et se doter différents moyens, l'entrepreneur doit s'adapter à l'emprise de l'environnement et passer outre sa sélection, ce qui explique que seulement un dixième d'entrepreneurs peuvent fêter leurs noces d'étain avec leurs entreprises. Cependant, la présente revue ne se dit pas fataliste puisque l'entrepreneur du moment qu'il se donne les moyens peut passer outre cet état de fait et améliorer considérablement les chances de survie de son entreprise.

Le processus entrepreneurial doit se déclencher pour faire suite à une mure réflexion et une identification d'opportunité et il doit s'accompagner d'une motivation et une volonté interne et une confiance en soi. La mesure de l'hostilité de l'environnement à travers la complexité et l'incertitude qu'il représente pour la PME combinée aux handicaps de la nouveauté et la petitesse doivent permettre à l'entrepreneur d'avoir une idée sur les obstacles à surmonter et des moyens nécessaires pour cela.

Dans le cadre de la théorie des ressources, une PME aura une plus grande chance de survie si elle dispose d'un apport financier initial suffisant pour l'aider à surmonter le handicap de la nouveauté et à acquérir une légitimité. De même un capital humain dont dépendront les stratégies de l'entreprise pour faire face à l'environnement et s'y adapter le cas échéant. Le capital relationnel et les réseaux constituent une source d'informations indispensable pour permettre à l'entreprise de développer ses stratégies (offensives comme défensives).

Références bibliographiques :

Aldrich, H. E., & Martinez, M. A. 2001. Many are called but a few are chosen: An evolutionary perspective for the study of entrepreneurship. ***Entrepreneurship Theory & Practice, vol. 25, n° 4***: 41-56.

Amit, R., & Muller, E. 1995. "PUSH" AND "PULL" ENTREPRENEURSHIP. ***Journal of Small Business & Entrepreneurship***, 12(4): 64-80.

Aydi, G. 2003. ***Capital social entrepreneurial, performance de l'entreprise et accès aux ressources externes***. Paper presented at the XIIème conférence de l'Association internationale de Management, Carthage.

Baldwin, J., Bian, L., Dupuy, R., & Gellaty, G. 2000. Taux d'échec des nouvelles entreprises canadiennes: nouvelles perspectives sur les entrées et les sorties. ***Ministre de l'Industrie, Statistique Canada***.

Bayad, M., Naffakhi, H., & Schmitt, C. 2007 b. ***L'équipe entrepreneuriale : rôle de la diversité dans le processus entrepreneurial***. Paper presented at the 5 ème congrès international de l'académie de l'entrepreneuriat, SHERBROOKE- Canada.

Béziau, J., & Bignon, N. 2017. Les entreprises créées en 2010: Plus pérennes que celles créées en 2006, touchées par la crise, ***INSEE PREMIÈRE***.

Bourdieu, P. 1980. Le capital social. ***Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 31***: 2-3.

Bréchet, J. 2010. Les 3 P d'une Project-Based View : Projet, Pérennité, Profit. <hal-00546306>.

Buisson, M.-L. 2005. La gestion de la légitimité organisationnelle : un outil pour faire face à la complexification de l'environnement ? ***Management & Avenir***, 6(4): 147-164.

Burt, R. S. 1995. Le capital social, les trous structuraux et l'entrepreneur. ***Revue française de sociologie, Vol. 36, No. 4, Analyses de réseaux et structures***: 599-628.

Caccomo, J. L. 1995. Différenciation des firmes et changement industriel, modèle évolutionniste et simulations. ***Revue d'économie industrielle***, 72(2): 47-66.

Casson, M., & Giusta, M. 2007. Entrepreneurship and Social Capital Analysing the Impact of Social Networks on Entrepreneurial Activity from a Rational Action Perspective. ***International Small Business Journal***, 25(3): 220-244.

Chandler, G. N., & Hanks, S. H. 1993. Measuring the performance of emerging businesses: a validation study. ***Journal of Business Venturing, Vol. 8***: 391–408.

Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., & Woo, C. Y. 1994. Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. ***Journal of Business Venturing, vol. 9, n° 5***: 371-395.

Covin, J. G., & Slevin, D. P. 1989. Strategic management of small firms in hostile and benign environments. ***Strategic Management Journal***, 10: 75-87.

Davidsson, P., & Honig, B. 2003. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. ***Journal of Business Venturing*** 18(3): 301– 331.

De la Fuente, A., & Ciccone, A. 2002. Le capital humain dans une économie mondiale sur la connaissance.: Rapport pour la Commission Européenne.

Delmar, F., & Wiklund, J. 2003. Growth motivation and growth : Untangling causal relationships. ***Academy of Management Best Conference Paper 2003 ENT***

Durand, R., & Obadia, J. 1998. Analyse de la survie des firmes : le cas des imprimeurs offset à Paris de 1950 à 1985. . ***Revue d'économie industrielle***, 84(2): 45-66.

Dussuc, B., & Geindre, S. 2012. ***Capital social, théorie des réseaux sociaux et recherche en PME : une revue de la littérature***. Paper presented at the 11ème congrès CIFEPME (Congrès International francophoneen entrepreneuriat et PME), Brest, France.

El Agy, M., & Bellihi, H. 2013. Pratiques d'accompagnement, succès entrepreneurial et accès au financement externe : Cas des entrepreneurs naissants marocains. ***http://www.entrepreunariat.com***.

Envick, B. R. 2004. ***Beyond Human and Social Capital: the Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success***. Paper presented at the Allied Academies International Conference.

Geindre, S. 2009. Le transfert de la ressource réseau lors d'un processus de reprise. ***Revue internationale P.M.E.***, 22(3-4): 109-137.

Gueguen, G. 2013. Équipe entrepreneuriale et survie de l'entreprise créée : une analyse longitudinale. ***Revue de l'Entrepreneuriat***, 12(1): 101-120.

Hannan, M. T., & Freeman, J. 1977. The Population Ecology of Organisations. ***American Journal of Sociology, vol 82, n° 5***: 929-964.

Herron, L., & Robinson, R. B. J. 1993. A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance. ***Journal of Business Venturing***: 281-294.

Khelil, N., Smida, A., & Zouaoui, M. 2012. Contribution à la compréhension de l'échec des nouvelles entreprises: exploration qualitative des multiples dimensions du phénomène. ***Revue de l'Entrepreneuriat Vol 11***: 39-72.

Le Marois, H. 1985. Contribution à la mise en place de dispositifs de soutien aux entrepreneurs. ***Thèse pour le doctorat d'état de sciences de gestion, Lille***.

Littunen, H., Storhammar, E., & Nenonen, T. 1998. The survival of firms over the critical first 3 years and the local environment. ***Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal***: 189-202.

Lumpkin, G., & Dess, G. 1996. Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. ***Academy of Management Review***, 21(1): 135-172

Mayegle, F., & Ngo Omam, F. 2015. Capital social du dirigeant et performance des entreprises : une étude quantitative auprès des pme du cameroun. ***Management & Avenir, N° 75***: 35-54.

Mignon, S. 2013. Pérennité organisationnelle: un enjeu essentiel, ***Pilotage de la pérennité organisationnelle: Normes, représentations et contrôle***: 13-35. Paris: Edition EMS.

Mohamed Hichri, S., Yami, S., Givry, P., & M'Chirgui, Z. 2017. Rôle des pépinières, caractéristiques du projet entrepreneurial et croissance des start-ups TIC : le cas d'un pays en développement. ***Revue de l'Entrepreneuriat, vol. 17,(2)***: 59-90.

NOKAIRI, W. 2018. Financial characteristics of companies in failure situation in Morocco. ***Revue du Contrôle de la Comptabilité Et de l'Audit***, vol 6: 564-591.

Porter, M. E. 1980. Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. ***New York: Free Press***, (Republished with a new introduction, 1998.).

Rodriguez, J.-L. 2010. Les réseaux sociaux comme outils de prospection et de fidélisation client en vente par réunion. ***Management & Avenir***: 364-383.

Rotter, J. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. ***Psychological Monographs: General and Applied***: 1-27.

Schmitt, C. 2008. Regards sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales, Sous la direction de Christophe Schmitt, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, coll. « Entrepreneuriat et PME », 2008, 346 p. ***Revue internationale P.M.E.***, 21(2).

Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. 2003. Entrepreneurial motivation. ***Human Resource Management Review***, 13(2): 257-279.

Shepherd, D. A., Douglas, E. J., & Shanley, M. 2000. New Venture survival : ignorance, external shocks, and risk reduction strategies. ***Journal of Business Venturing, Vol. 15***: 393-410.

Singh, G., & DeNoble, A. 2003. Early Retirees As the Next Generation of Entrepreneurs. ***Entrepreneurship Theory and Practice***, 27(3): 207-226.

Singh, J. V., Tucker, D. J., & House, R. J. 1986. Organizational Legitimacy and the Liability of Newness. ***Administrative Science Quarterly, Vol. 31, No. 2***: 171-193.

Stam, E., & Schutjens, V. 2004. The Performance of Team Start-Ups in the First Phases of the Life Course. . ***ERIM Report Series Reference No. ERS-2004-097-ORG.*** .

Sternberg, R. J. 1999. The Theory of Successful Intelligence. ***Review of General Psychology, Vol.3***: 292-316.

Sternberg, R. J. 2004. Successful intelligence as a basis for entrepreneurship. ***Journal of Business Venturing vol. 19***: 189-201.

Stinchcombe, A. L. 1965. Social Structure and Organizations. ***Advances in Strategic Management, Volume 17***: 239-259.

Swierczek, F., & Thanh Ha, T. 2003. Motivation, entrepreneurship and the performance of smes in vietnam ***Journal of Enterprising Culture, vol 11***: 47-68.

Teurlai, J. C. 2004. Comment modéliser les déterminants de la survie et de la croissance des jeunes entreprises ?, ***Cahier de recherche CREDOC, n°197, février.***

Viennet, H. 1990. Survivre : premier souci des jeunes entreprises. ***Insee Première***, n°110(Insee): 4.

Witt, P. 2004. Entrepreneurs' networks and the success of start-ups. ***Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 16:5***: 391-412.

Zerarga, M., & Sadoud, K. 2016. L'impact du réseau social des anciens entrepreneurs dans la création de leurs PME : une étude exploratoire à Ain El Hammam. ***La Revue Organisation & Travail***: 133-153.

Zimmerman, M., & Zeitz, G. 2002. Beyond Survival: Achieving New Venture Growth by Building Legitimacy. ***The Academy of Management Review, 27(3)***: 414-431.