

Le cadre conceptuel des petites et moyennes entreprises : diversité et spécificité

Dr DEBBAHI Yamina

Maitre de conférences B

Laboratoire de recherche stratégie de transition vers une économie verte (stratev)

Faculté des sciences économiques, commerciales et de gestion

Université de Mostaganem

E-mail :yamina.debbahi@univ-mosta.dz

Résumé :

Les petites et moyennes entreprises continuent toujours à jouer un rôle prépondérant en matière d'emploi, d'innovation, à la lutte contre la pauvreté et plus généralement à la croissance économique.

Le concept *PME* est souvent peu précisé et recouvre des perceptions différentes. Cet article accorde une attention particulière aux spécificités des *PME* par rapport aux grandes entreprises en s'appuyant sur des critères quantitatifs et qualitatifs permettant de donner une définition claire à cette catégorie d'entreprise.

Mots clés : petite et moyenne entreprise, le propriétaire-dirigeant, l'entrepreneur.

ملخص:

تتواصل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تميزها بالدور الرائد في مجال التوظيف والابتكار ومكافحة الفقر، والنمو الاقتصادي بشكل عام.

إن غالباً ما يكون مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير دقيق ويغطي مجموعة من الاتجاهات تحاول في مجملها توضيح هذا المفهوم. يولي هذا المقال اهتماماً خاصاً لخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالمؤسسات الكبرى ، و ذلك استناداً إلى مجموعة من المعايير الكمية والنوعية لإعطاء تعريف واضح لهذه الفئة من المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، المالك المسير ، صاحب المشروع.

INTRODUCTION :

Il est aujourd'hui difficile d'échapper au discours sur la *PME*, tant que celle-ci est depuis des années considérée comme l'un des maillons essentiels du tissu productif, elle est devenue le moteur de toute économie, créatrice d'emplois, de croissance économique, et stimulatrice d'innovation, elle contribue à promouvoir la compétitivité.

Le concept *P.M.E*, reste un concept flou dont les définitions varient. De ce fait, leur définition s'appuie sur plusieurs critères afin de fonder une définition commune qui contribue à améliorer la cohérence et l'efficacité des politiques de soutien aux *PME* dans chaque pays.

La problématique de recherche s'articule autour de la question suivante :

Comment différencier la *PME* de la grande entreprise ?

Nous allons aborder dans cet article les caractéristiques permettant de définir la *PME*. La personnalité du dirigeant apparaît déterminante au point d'être le critère fondamental d'une définition. Ceci conduit de cerner le dirigeant grâce à l'éclairage des théories de l'entrepreneur. Nous présentons également les différentes caractéristiques de ce type d'entreprise, leur classification, leurs points forts et points faibles, leur rôle socio économique, ainsi que les contraintes qui pénalisent le bon fonctionnement et le développement de ces entreprises.

I DEFINITION DE LA PETITE ET MOYENNE ENTREPRISE :

Définir la *PME* a été pour les administrateurs comme pour les chercheurs, une préoccupation permanente. Si les premiers se basent généralement sur les chiffres d'affaires pour définir la *PME*, les seconds insistent sur l'organisation, le mode de gestion ; des caractéristiques propres à ce type d'entreprise.⁽¹⁾

Autrement dit il n'existe pas de définition unique de la *PME*, les critères retenus diffèrent selon les textes législatifs ou réglementaires : ce sont globalement celles dont la taille, définie à partir du nombre d'employés, du bilan ou du chiffre d'affaires, ne dépasse pas certaines limites. Elles même se déclinent en macro-entreprises, petites et moyennes.⁽²⁾

1. 1 Les approches quantitatives :

1.1.1 Taille et indépendance du capital : ⁽³⁾L'indépendance de l'entreprise, élément de nature juridique est généralement reconnue comme l'un des traits caractéristiques de

la **PME** et la plupart des organismes s'accordent sur le fait qu'une **PME** ne doit pas appartenir à un grand groupe. C'est donc sans surprise que la plupart des organisations internationales, et tout particulièrement l'Organisation pour la Coopération et le Développement économique (**OCDE**) placent les relations de propriété et l'indépendance de l'entreprise au cœur de leur approche. La définition de la **PME** qui en résulte croise les catégories de taille, bornées par le chiffre d'affaires et le nombre de salariés d'une part et l'autonomie juridique de l'entreprise d'autre part.

La définition la plus achevée de la (**PME**) est proposée par la commission européenne en 1996, et en a succédé une nouvelle, datée du 6 Mai 2003, qui n'en modifie pas les critères mais a seulement procédé à l'actualisation des seuils financiers. Selon cette nouvelle recommandation, « la catégorie des micros, petites et moyennes entreprises (**PME**) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 43 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros.

1.1.2 Le primat du nombre de salariés : les statistiques ont longtemps distingué le primat du nombre de salariés, ce critère est résumé dans le tableau suivant : ⁽⁴⁾

Tableau 1 : Primat du nombre de salariés

Types d'entreprises	Nombre de salariés
Les TPE (très petite entreprise) : entreprises individuelles et familiales (dont commerce et artisans)	de 0 à 9 salariés
Les PME (petites et moyennes entreprises)	de 10 à 249 salariés
Les grandes entreprises	de 250 à 2000 salariés
Les très grandes entreprises	un effectif supérieur à 2000 personnes.

Source : Conseil National De L'information Statistique, « la définition des catégories d'entreprises », novembre 2008, page 5, sur le site https://www.cnis.fr/wp.../10/RAP_2009_113_definition_categories_entreprises.pdf, consulté 23/04/2017.

Le décret n°2008-1354 du 18 Décembre 2008 a introduit un changement assez sensible dans la définition nationale des catégories d'entreprises et a introduit le chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan comme critères quantitatifs. ⁽⁵⁾

Les seuils quantitatifs, et tout particulièrement l'effectif salarié, dominent largement les moyens de différenciation des différents types d'entreprises. Cependant, nombreux spécialistes appellent à compléter avec des éléments de nature qualitative.

1.2. Les approches qualitatives : Afin de contourner les difficultés rencontrées pour définir les *PME* en fonction de leur taille et/ou de leur statut juridique, des travaux ont proposé de fonder les bases d'une théorie de la *PME* en partant de leurs spécificités organisationnelles.

L'approche qualitative rejoint plus la réalité socio-économique par son caractère descriptif. Les différentes définitions qualitatives de la *PME* mettent toutes l'accent, à des degrés divers, sur les éléments distinctifs et caractéristiques d'une entreprise de petite ou moyenne dimension. ⁽⁶⁾

1.2.1 La dimension humaine : ⁽⁷⁾ Un élément fondamental revient avec constance quoique selon des intensités variées : il s'agit de l'aspect humain lié à l'entreprise. La *PME* est « une unité de production ou de distribution, une unité de direction et de gestion, sous l'autorité d'un dirigeant entièrement responsable de l'entreprise, dont il est souvent propriétaire et qui est directement lié à la vie de l'entreprise ». Le chef d'entreprise est omniprésent dans ces approches descriptives. Son rôle est considéré comme déterminant dans la *PME*.

Ainsi, aux États-Unis, dès 1953, le *Small Business Act* retenait comme critère déterminant, le fait d'être géré de façon indépendante, d'appartenir à un *entrepreneur* indépendant et le fait de ne pas avoir la position dominante sur le marché. Les deux premiers critères liaient donc la *PME* à l'indépendance de gestion de *l'entrepreneur* et à sa propriété du capital de l'entreprise. Seul le troisième critère se référait à une structure de marché ; du point de vue des couples produits-marchés, on considère généralement que les stratégies de différenciation ou de spécialisation sur des niches sont théoriquement les plus adaptées aux établissements de petite taille. Mais elles sont souvent difficiles à mettre en œuvre car il s'agit de faire valoir des caractéristiques distinctives (le service, la qualité, la personnalisation, le « professionnalisme ») que le client ne perçoit pas spontanément. Pour les rendre visibles, il est nécessaire de réaliser un effort d'information à travers des canaux de communication en rupture avec les habitudes culturelles de la *PME* et de la TPE. Pour celles-ci en effet, ce sont encore le « bouche à oreille », l'exploitation d'une renommée ancienne, la bonne tenue de la vitrine et donc l'importance de l'emplacement géographique ou le contact physique, qui priment sur l'usage de la publicité et sur l'accès à une clientèle lointaine et élargie.

1. 2.2. **Le rapport BOLTON** :⁽⁸⁾ En Grande-Bretagne, un travail d'envergure fut entrepris afin de conceptualiser la petite entreprise comme entité socio-économique. Devant la diminution de la population des petites et moyennes entreprises constatée durant les golden sixties, les autorités britanniques ont chargé une commission, placée sous la présidence du professeur **J.E BOLTON**, d'analyser la problématique de la **PME** en Grande-Bretagne.

Les résultats de cette analyse débouchèrent sur un rapport dénommé du nom de son président. La définition des **PME** qui y donnée repose sur 3 critères :

Le fait que l'entreprise soit dirigée par ses propriétaires d'une manière personnalisée :

Dans l'approche du phénomène de la **PME**, **le rapport BOLTON** insiste lui aussi sur des éléments liés à la personnalité du dirigeant de **PME**. Ainsi, selon cette analyse, la **PME** est dirigée par ses propriétaires d'une manière personnalisée et non par le biais d'une structure managériale formalisée. La **PME** se caractérise par un organigramme plat par rapport à celui d'une entreprise de plus grande dimension. Ceci implique que les **propriétaires** eux-mêmes participent activement à tous les aspects de la gestion de l'entreprise et qu'il n'y ait pas une délégation générale du pouvoir de décision. Cette notion se fonde avant tout sur le caractère personnalisé de l'ensemble des décisions qui doivent être prises dans l'entreprise. Ceci n'empêche pas l'entrepreneur de s'appuyer sur des cadres, mais ces derniers ne sont cependant qu'une simple chaîne de transfert dans une ligne décisionnelle. Ils n'exercent guère de pouvoir de décision dans une des quelconques fonctions principales de la gestion.

Une part de marché relativement restreinte ; manque de pouvoir réel sur l'environnement économique » :

Le rapport BOLTON insistait sur le fait que la **PME** est une entreprise qui, en termes économiques, ne possède qu'une part relativement petite d'un marché. Selon ce rapport, la plupart de ces entreprises n'ont par une part suffisante de leur marché pour leur permettre d'influencer de manière significative leur prix de vente en modifiant les quantités qu'elles produisent.

A l'instar du **Small Business Act**, cette approche insiste donc sur le manque de pouvoir réel sur l'environnement économique qui, normalement, accompagne une faible part de marché. Bien qu'elle se vérifie dans certains cas, une définition basée sur pareil concept est clairement influencée par la théorie de la concurrence parfaite et néglige toutes les **PME** qui occupent une position de quasi-monopole sur des marchés particuliers. C'est à dire des niches. Il s'agit souvent de **PME** produisant un bien ou un service hautement spécialisé répondant à des besoins précis et dont le marché est

restreint à quelques clients spécialisés, voire restreint géographiquement. Ces entreprises ne se considèrent généralement pas comme soumises à la concurrence. Il peut s'agir d'entreprises disposant d'un créneau dans des secteurs à évolution technique rapide. En conséquence, ce type d'entreprise, qui ne constitue toutefois pas la règle, dispose d'une rente de situation, à l'instar des grandes entreprises monopolistes. Ceci leur permet à court et moyen terme d'imposer des prix plus élevés et de dégager des profits plus importants que le reste du secteur.

Le dernier critère est l'indépendance de la PME : Il implique qu'une société de taille réduite qui fait partie d'un groupe plus important, ne puisse pas être considérée comme une PME. Les filiales de grandes sociétés sont alors exclues de la définition.

1. 3. L'approche multicritères : L'approche multicritère de la *PME* a également été développée dans l'analyse réalisée en 1966 sous l'égide de *M. WOITRIN*. Selon cette étude, le premier élément spécifique de la *PME* est l'identification de celle-ci à un entrepreneur. À côté de l'élément humain, l'analyse met aussi en exergue diverses autres caractéristiques plus descriptives, utiles pour l'élaboration d'une définition qualitative :

- Un personnel de direction relativement peu spécialisé ;
- Des contacts personnels étroits entre les organes supérieurs de direction et les différents acteurs de l'entreprise (ouvriers, les clients, les fournisseurs...etc) ;
- Le manque de position de force de négocier les achats et les ventes ;
- Une intégration relativement étroite à la collectivité locale, à laquelle appartiennent les propriétaires et directeurs, et une dépendance plus au moins grande vis-à-vis des marchés de sources ;
- L'impossibilité de se procurer des capitaux en recourant au marché monétaire et des difficultés d'obtenir des crédits, même à court terme. Pour trouver des fonds et investir, les dirigeants de la *PME* recourent le plus à l'autofinancement.⁽⁹⁾

WYNARCZYK et all. Ont également développé une définition qualitative de la PME. Celle-ci est essentiellement basée sur trois aspects principaux autres que la taille qui distinguent la *PME* de la grande entreprise : l'incertitude, l'innovation et l'évolution.⁽¹⁰⁾

Nous retrouvons pareille tentative chez plusieurs auteurs. Ainsi *G.HIRI-GOYEN* propose deux critères de fonds pour définir la *PME* : responsabilité, propriété et rentabilité.

- **La responsabilité :** ⁽¹¹⁾ Selon ce premier critère, la *PME* est dirigée par une personne qui en assure l'entière responsabilité. C'est cette optique que privilégie aussi la *Confédération Générales des Petites et Moyennes Entreprises (C.G.P.M.E)* lorsqu'elle définit la *PME* comme « l'entreprise dans laquelle le chef d'entreprise assume personnellement et directement les responsabilités financières, techniques, sociales et morales de l'entreprise, quelle que soit la forme juridique de celle-ci ».

- **La propriété :** ⁽¹²⁾ La vie et la survie de la *PME* est étroitement liée à la dimension humaine de celui qui la gère et en assume la responsabilité. C'est ce lien qui unit le destin de la *PME* à celui de son dirigeant, qui différencie la *PME* de la grande entreprise.

- **La rentabilité :** Selon le troisième critère utilisé, Le dirigeant porte une attention particulière à la conservation du patrimoine investi plutôt que de maximiser la valeur, la rentabilité future est secondaire.

1. **3.1 Théorie de l'entrepreneur :** ⁽¹³⁾ Dans la petite et moyenne entreprise, l'aspect humain est prédominant. Une caractéristique déterminante de la *PME* est l'omniprésence du *propriétaire-dirigeant*.

La plupart des définitions qualitatives de la petite et moyenne dimension insistent sur ce point de vue et accordent une primauté dans l'analyse au chef d'entreprise et à ses objectifs. Il est à la base, le fondement de l'entreprise et la condition de son existence, de sa survie et de sa croissance. La réussite de l'entreprise dépend de l'aptitude du dirigeant à occuper la fonction d'entrepreneur.

-**Les concepts d'entrepreneur et de propriétaire-dirigeant :** ⁽¹⁴⁾

Le problème de l'identification du concept « *entrepreneur* » provient du fait qu'il n'existe pas de définition standardisée, universellement acceptée de l'entrepreneuriat ni de *l'entrepreneur*. Il désigne dans la langue française une personne qui forme et réalise un projet ou crée et dirige une entreprise.

L'entrepreneur crée souvent son propre affaire. Mais tout *entrepreneur* n'est pas nécessairement le créateur de son entreprise. On peut être *entrepreneur* et avoir racheté ou hérité d'une entreprise créée par quelqu'un d'autre.

Cette propriété du capital, très fréquente dans la *PME*, est à la base de l'autorité et du contrôle du chef d'entreprise. Dans ce cas, une entreprise familiale est définie sur la base de deux critères cumulatifs : la majorité des actions et la direction générale de l'entreprise doivent être aux mains de la famille.

« *Le propriétaire dirigeant* semble devoir gérer un système simultanément à double équation que sont la famille et l'entreprise. En tant que membre de la première, il est

responsable de l'investissement familial ; en tant qu'entrepreneur, il est responsable de la continuité et de l'avenir de la seconde »⁽¹⁵⁾.

-**l'indépendance** : La préservation de son indépendance et de son autonomie de direction constituent souvent l'une de ses principales préoccupations des dirigeants de **PME** et se montrent réticents à déléguer à d'autres un pouvoir de gestion. Ils refusent toute immixtion dans le processus de décision. Cette volonté d'indépendance distingue la **PME** des grandes entreprises. Le chef d'entreprise **PME** est libre de tout contrôle extérieur de type hiérarchique concernant ses décisions. Le dirigeant d'une grande entreprise, en dépit de son autonomie de gestion, voit ses objectifs et sa stratégie orientés et contrôlés en fonction de l'intérêt du groupe.

- **l'entrepreneur** : L'optique adoptée par **MARK CASSON*** permet de mieux cerner le concept **d'entrepreneur**. Dans sa théorie de **l'entrepreneur**, il distingue deux approches possibles : l'approche fonctionnelle et théorique l'approche descriptive. La première cherche à spécifier la fonction de **l'entrepreneur** c'est-à-dire elle affirme que **l'entrepreneur** est défini par ce qu'il fait. Elle décrit une fonction et considère comme entrepreneur toute personne qui la remplit. La seconde donne une description détaillée de **l'entrepreneur**, par l'inventaire de ses caractéristiques propres.

Le dirigeant de la **PME** occupe les fonctions de **l'entrepreneur** au sens structurel. Pour remplir efficacement sa fonction, il devrait avoir les caractéristiques de **l'entrepreneur**. Il n'y a dès lors pas d'opposition entre le **dirigeant-propriétaire**, qui est en fait le statut juridique et fonctionnel, et les qualités d'entrepreneur nécessaires au bon exercice de la fonction. Le dirigeant occupe donc la fonction mais peu fort bien ne pas avoir les qualités **d'entrepreneur**. Un élément complémentaire explicatif de la diversité des **PME** doit être retenu. Il n'y a bien évidemment pas un moule type qui fait de tout **dirigeant** un **entrepreneur PME**.

II LES CARACTERISTIQUES DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES :

Dans le cadre spécifique des **PME**, qui composent la majorité de la démographie des entreprises, nous pouvons souligner les caractéristiques spécifiques si différentes des grands groupes⁽¹⁶⁾

-**La petite taille** : associée à des contacts directs, une distance hiérarchique moindre, des relations de travail plutôt informelle. Elle permet d'opposer la **PME** aux grandes entreprises plus anonymes, fortement hiérarchisées et formalisées ;

-**La Centralisation** : voire la personnalisation de la gestion autour du **propriétaire-dirigeant** ;

-**Faible spécialisation** : au niveau de la direction, des employés et équipements. Dans une *PME*, la direction assume les aspects stratégiques, commerciaux et les rapports avec les institutions aussi bien que des tâches opérationnelles de production. Les employés doivent généralement être capables de changer de poste de travail ou de fonction. Les équipements doivent permettre la flexibilité de la production en étant capables de produire à un coût compétitif des petites séries variées.

-**Stratégie intuitive ou peu formalisée** : le *dirigeant* est suffisamment proche de ses collaborateurs et employés pour leur expliquer oralement les changements qu'il impose sans formaliser par écrit sa stratégie ;

-**Des systèmes d'information interne et externe peu complexes et peu organisés** : dans les *PME* le dialogue et le contact direct sont préférés aux mécanismes formels et écrits ;

-**Forte proximité des acteurs (proximité entre patron et employés)** ; cette proximité permet au dirigeant de la *PME* de maintenir son empire sur l'entreprise et son évolution, ce qui constitue un facteur clé de flexibilité et de la réactivité qui assurent la compétitivité de ces entreprises ;

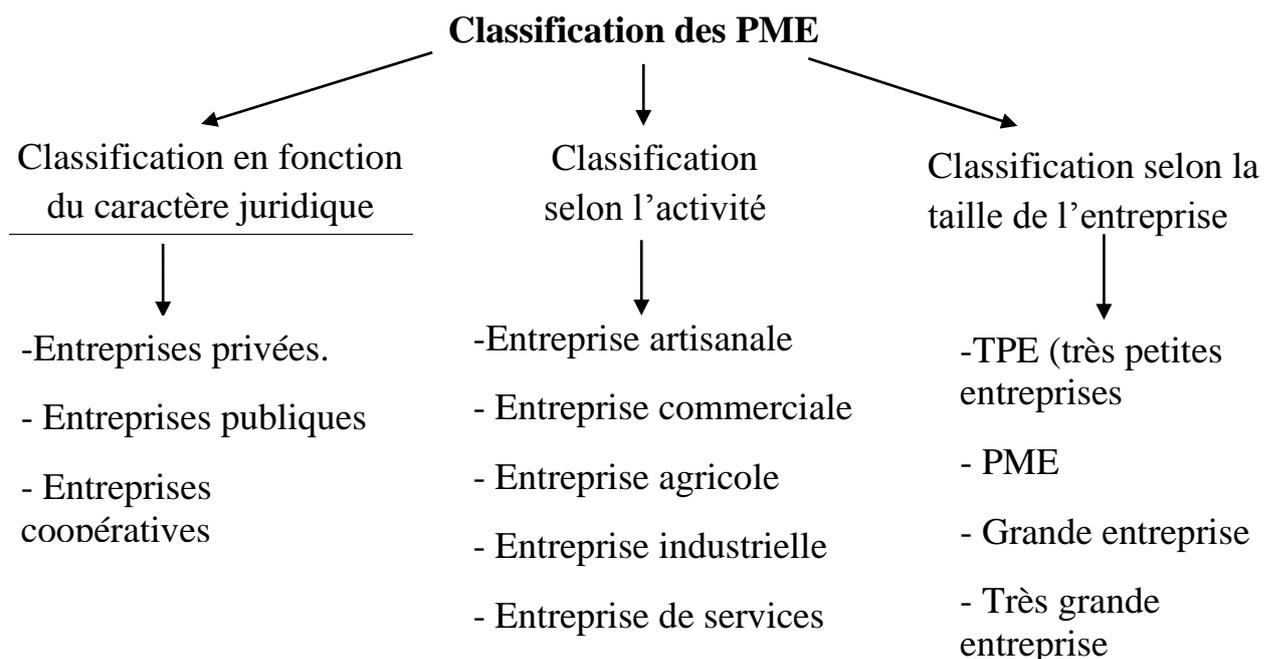
On peut également ajouter : ⁽¹⁷⁾

- La concentration du management dans les mains parfois d'un décideur en opposition aux décisions prises en équipe ;
- 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, cette capacité d'adaptation à l'environnement dépendra de la capacité du *dirigeant* à pouvoir sélectionner, transmettre et interpréter les informations ;
- Des ressources humaines limitées car les collaborateurs en *PME* sont généralement moins nombreux et plus polyvalents au niveau des fonctions, il y a donc moins de spécialistes ou profit de talents plus généralistes qui ne peuvent pas couvrir l'ensemble des domaines de compétences nécessaires à l'entreprise ;
- Capacité d'innover rapidement pour s'adapter au marché ;
- La plupart des dirigeants de *PME* privilégient l'indépendance et la pérennité de leur entreprise à sa croissance.

III CLASSIFICATION DES PME :

Autres que les critères internes à la *PME*, d'autres critères qualifiés d'exogènes à cette dernière, permettant une classification des *PME* en catégories plus ou moins homogènes :⁽¹⁸⁾

Schéma 1 : classification des PME



Source : Taylor. A, Dhenin J-F, Pico. PH, économie-droit, édition Bréal, 2004, page 89.

4.1) classification en fonction du caractère juridique :⁽¹⁹⁾

4. 1.1) **les entreprises privées** : Les entreprises privées se caractérisent juridiquement par la propriété du capital qui relève d'une famille, d'une personne ou d'une association de personnes.

Le chef d'entreprise aura, sauf cas particulier, principalement à choisir entre :

-**L'entreprise individuelle** : ⁽²⁰⁾ C'est une entreprise qui est la propriété exclusive d'une personne physique. L'entrepreneur exerce son activité sans avoir créé de personne juridique distincte, et il est personnellement et indéfiniment responsable des biens, et des dettes de l'entreprise : commerçant, artisan, profession libérale, agriculteur.

-**L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée** : « Une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée est une société à responsabilité limitée qui comporte la particularité d'être créée par un seul individu qui devient associé unique ».⁽²¹⁾

-**La société à responsabilité limitée (SARL)**:⁽²²⁾ C'est une structure idéale pour développer une petite ou moyenne entreprise. Sa caractéristique principale est de limiter la responsabilité des associés : chacun d'entre eux ne supporte les pertes éventuelles de la société qu'à hauteur de son apport. Une SARL compte entre 2 et 100 associés (si elle n'est constituée que d'une personne, c'est une EURL).

-**Une société en nom collectif** :⁽²³⁾ La société en nom collectif est un regroupement de personnes que l'on appelle les « associés » qui ont décidé d'exercer une activité commerciale commune dans un esprit de collaboration ; mise en commun des connaissances, des biens ou des activités ; et partage entre des bénéfices financiers et les pertes qui en découlent.

-**Une société par actions simplifiées** :⁽²⁴⁾ La SAS est la résultante de la création décidée par un ou plusieurs associés, qu'elles soient personnes physiques ou morales.

-**Société anonyme** : La société est désignée par une dénomination sociale qui doit être immédiatement précédée ou suivie des mots « société anonyme » ou du sigle « SA », et administrée par un conseil d'administration et un président ou un conseil de surveillance et un directoire.

4. 1.2) les entreprises publiques :⁽²⁵⁾ Une entreprise publique est une entreprise qui appartient en totalité ou en majorité à l'Etat ou à des collectivités territoriales et sur laquelle ils peuvent exercer une influence prépondérante. On distingue :

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), Les sociétés nationales ; les sociétés d'économie mixte.

4.1.3) Les entreprises coopératives :⁽²⁶⁾ Les entreprises coopératives sont des entreprises dont les associés contribuent volontairement à part égale en droits et en obligations dont l'objectif est la satisfaction des aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels des membres, comme, par exemple, la réduction de coûts de revient ou le coût d'achat de certains produits.

4.2) Classification des PME selon l'activité :

4. 2.1) **Classification par secteur économique** : A ce niveau de classification, on parle d'une répartition classique et d'une répartition moderne.

-**La répartition classique** : En répartition classique trois secteurs peuvent être distingués : ⁽²⁷⁾

- **Le secteur primaire** : Ce secteur regroupe l'ensemble des activités dont la finalité consiste en une extraction ou l'exploitation des ressources naturelles (agriculture, pêche, forêts...etc).
- **Le secteur secondaire** : Ce secteur regroupe l'ensemble des activités liées à la transformation des matières premières issues du secteur primaire en biens productifs ou de consommation (agroalimentaire, automobile, industrie chimique, pharmaceutique.... Etc).
- **Le secteur tertiaire** : Ce secteur est défini par exclusion des deux autres secteurs : il recouvre toutes les activités de services et à son tour, il comprend toutes les entreprises dont la fonction principale consiste à fournir des services à destination des entreprises ou des particuliers.

-**Classification en fonction du regroupement moderne des activités** : Comparativement à la classification précédente, Certains économistes évoquent aussi l'existence d'un quatrième secteur :

- **Secteur quaternaire** : Appelé aussi nouvelle économie, Ce secteur regroupe les entreprises de production de haute technologie (spatial, aéronautique, l'énergie, télécommunication ...etc).

4. 2.2 **classification des entreprises par domaine activité** :⁽²⁸⁾ Le domaine d'activité classe les entreprises selon les actions réalisées. On distingue cinq domaines d'activité : Artisanale, commerciale, Industrielle, agricole, entreprises de services.

4.2.3) **Classification par branche et secteur d'activité (classification INSEE)** :⁽²⁹⁾ *L'INSEE** regroupe les entreprises par branche, c'est -à-dire par unités de production produisant les mêmes biens ou les mêmes services et par secteur d'activité principale.

Le secteur : ensemble des entreprises ayant la même activité principale.

La branche : ensemble d'unités de production fournissant un même produit ou service.

4.3 Classification selon la taille ou dimensionnelle de l'entreprise : Ce point a été évoqué précédemment dans la définition des petites et moyennes entreprises.

IV ROLE DES PME :⁽³⁰⁾

5. 1 Sur le plan économique :

5.1.1 Contribution au produit intérieur brut (PIB) : La contribution des *PME* au PIB est estimée à moins de 20% dans la plupart des pays africains, alors qu'elle peut atteindre jusqu'à 60 % dans les pays à haut revenu.

5.1.2 Role des PME dans le processus d'internationalisation de l'économie :

En distinguant l'espace de localisation de l'espace de fonctionnement, quatre catégories de firmes sont définies : les *PME* locales, globales, internationales et globales.

5.1.3 L'exportation : Les *PME* sont une source majeure de recettes à l'exportation pour certains pays en développement à travers leurs produits manufacturés.

5.1.4 L'investissement : Les *PME* sont considérées comme des investisseurs dans l'économie de la connaissance et la recherche et développement.

5.1.5 L'innovation : Les *PME* sont particulièrement innovantes, parce qu'elles adoptent, conçoivent et produisent de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de production.

5.2 Sur le plan social :

5.2.1 La création d'emploi ⁽³¹⁾ Les petites et moyennes entreprises (*PME*) jouent un rôle essentiel dans la création d'emplois, fournissant deux-tiers de tous les emplois formels dans les pays en développement et jusqu'à 80 pour cent dans les pays à faible revenu.

D'après les estimations de l'organisation internationale du travail, la contribution des *PME* à l'emploi dans les pays à revenu élevé dépasse 60% est également deux fois supérieure à celle constatée dans les pays à faible revenu.

6. LES FORCES ET FAIBLESSES DES PETITES ET MOYENNES

ENTREPRISES : ⁽³²⁾ La vision stratégique du dirigeant est sa représentation mentale, à la fois du présent et du futur, de son engagement et de son environnement ; ces aspects sont vitaux car ils déterminent l'engagement de la politique générale de la firme, peuvent accentuer les forces mais également amplifier les faiblesses des entrepreneurs.

Les principaux traits des forces et faiblesses des *PME* résumés dans le tableau suivant :

TABLEAU 2 : FORCES ET FAIBLESSES DES PME

	Forces	Faiblesses
Directions et administration	Structure simple qui est synonyme de centralisation de décisions et de promptitude à réagir, homogénéité, rapidité des décisions, esprit d'indépendance du chef d'entreprise. Polyvalence du patron, dynamisme, efficacité	Information insuffisante, défaut de prévision, problème de notoriété, manque de structure et d'organisation, vision stratégique réduite, faiblesse devant les pouvoirs publics, envahissement de l'administration, vulnérabilité de la direction.
Technique professionnelle	Valeur technique, procédés nouveaux, prototypes, qualité, constance du produit, multiplicité des entreprises.	Pas assez d'ingénieurs, de laboratoires, de centres de recherches, difficulté à faire des enquêtes commerciales, insuffisance des moyens de recherches, manque de personnel qualifié.

Valeur commerciale	Relations personnelles avec la clientèle. Rapidité du service après- vente	Puissance d'achat insuffisante, moyens faibles pour publicité et promotion des ventes, manques de moyens d'extension des marchés, achats plus chers, frais de vente plus élevé. Difficulté pour exporter. Prix de revient plus élevé.
Adaptation et conversion	Grande souplesse d'adaptation, bonne connaissance de l'environnement local du terrain ou elles travaillent, conversion très rapide car investissements spécifiques faibles	Parfois arrêtées par des traditions familiales et la routine, information et moyens insuffisants, difficulté d'encaisser les chocs, pérennité et finalité de l'entreprise
Plan financier	Gestion économique car frais généraux réduits	Prévisions financière insuffisantes, fonds propres faibles moyens et crédits difficiles, manque d'aide et de moyens financiers
Plan social	Climat social plus favorable, esprit d'équipe.	Promotion sociale insuffisante pour les cadres, difficulté de recrutement et de sélection des cadres, manque de spécialisation des cadres

Source : Guillaume. S, le petit et le moyen patronat dans la nation française : de Pinay à Raffarin, 1944-2004, Presse Universitaires de Bordeaux, France, 2004, page 37.

V CONTRAINTES LIEES AU DEVELOPPEMENT DES PME : (33)

7. 1. Contraintes financières :

Accès limité aux ressources financières : Les petites et moyennes entreprises souffrent d'un problème de capitalisation à cause de leurs accès difficile aux capitaux, et le taux élevés des intérêts. Ces problèmes de financement constituent alors un frein à la croissance et au développement des petites entreprises. Ainsi le caractère familial va se traduire par la faiblesse des fonds propres et une certaine instabilité de la **PME**.

7.2. Contraintes administratives : Il faut d'abord relever le fait que les promoteurs des petites et moyennes entreprises sont soumis à des multiples taxes administratives, les difficultés d'accéder aux instances administratives et judiciaires et les lourdeurs administratives sont autant de contraintes que connaissent les **PME**.

7. 3. Contraintes juridiques : Les conditions auxquelles les personnes désirent créer une **PME** doivent se référer à celles de droit commun applicable surtout à la « grande entreprise » lesquelles ne sont pas du tout adaptables aux réalités des **PME**.

7. 4. Contraintes fiscales : Les **PME** sont victimes et soumises à des multiples taxes et impôts, car il existe une forte concentration de la fiscalité sur les entreprises du secteur formel.

7.5. Les contraintes techniques : L'état des infrastructures de base, les coûts élevés de certains facteurs ainsi que les coûts de transaction. Cet ensemble influe sur la rentabilité, l'instabilité et l'incertitude qui entourent l'environnement de la **PME**.

7.6. Contraintes institutionnelles : Une grande dépendance de l'entreprise vis-à-vis du propriétaire dirigeant et l'incapacité de celui-ci de déléguer son autorité et se constituer une structure formelle.

- Une incapacité des propriétaires- dirigeants des **PME** qui, souvent, n'ont pas les compétences nécessaires pour gérer adéquatement leur entreprise ;

- Manque de savoir et d'expérience nécessaires pour l'exportation ;

- Absence de liaisons larges et stratégiques avec de des chaines d'approvisionnement mondiales.

VI CONCLUSION :

L'analyse des diverses définitions a permis de mettre en exergue la difficulté de définir clairement la Petite et Moyenne Entreprise.

Ces définitions des *PME* varient entre des critères quantitatifs et qualitatifs. Les critères quantitatifs restent insuffisants pour donner une définition claire et précise.

La définition des *PME* doit prendre en compte les critères qualitatifs qui se résument en mode d'organisation et de gestion, car les définitions qualitatives s'approchent mieux des réalités de la *PME*. Elles montrent la diversité, et la spécificité de ce type d'entreprises.

La dimension humaine liée à la personnalisation de la gestion de la *PME* est certes l'élément qui transcende l'ensemble des définitions données à ce type d'entreprises. A cela s'ajoute la personnalité du dirigeant qui s'avère un caractère déterminant.

Les *PME* sont caractérisées par le rôle prépondérant du *dirigeant*, détenteur de capital et de compétences, principal gestionnaire des risques. Il est comme le souligne *Witterwulghé* ⁽³⁴⁾, la base, le fondement de l'entreprise et la condition de son existence, de sa survie et de sa croissance ». Ce qui souligner à quel point la *PME* est marquée par son *dirigeant*.

Pour conclure cet article, nous proposons quelques recommandations que nous avons jugé utiles et complémentaires aux résultats de cette recherche :

- Faciliter l'accès au marché des capitaux et soulever tout problème de financement qui paralyse le développement des *PME* ;
- Alléger toutes les procédures administratives notamment lors de la constitution des *PME* ;
- Etablir un cadre juridique cohérent adapté aux petites et moyennes entreprises en fixant par le législateur des conditions relatives à la création des petites et moyennes entreprises, ainsi la prise en compte des décrets et arrêtés qui améliorent l'environnement juridique des *PME* ;
- Assurer des programmes de formation pour développer les compétences des propriétaires dirigeants afin de bien gérer une *PME* ;
- Mise à niveau des petites et moyennes entreprises afin d'accéder avec succès aux marchés internationaux.

BIBLIOGRAPHIE :

- (1) Fongang, David, la PME en Afrique : essai d'une définition commune, 2014, Harmattan , Paris, page13.
 - (2) Masch. Gérald, promotion et protection des petites et moyennes entreprises : les nouveaux instruments de droit privé, 2013, Lit Verlag, Berlin, page 15.
 - (3) Levratto, N., les PME : définition, rôle économique et politiques publiques, édition De Boeck université, 1^{ère} édition, Bruxelles, 2009, page 21.
 - (4) Conseil National De L'information Statistique, « la définition des catégories d'entreprises », novembre 2008, page 5, sur le site https://www.cnis.fr/wp.../10/RAP_2009_113_-definition_categories_entreprises.pdf, consulté le 23/04/2017.
 - (5) Geay Annie, « PME 2012, rapport sur l'évolution des PME », la documentation française 2012, sur le site www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000083.pdf, consulté le 15/02/2018.
 - (6) SELHAMI Samia, MAHIDA Hanane, BOURI Sarah, « A la découverte de la PME en Algérie »
الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي
eloued.dz/.../A%20la%20dcouverte%20de%20la%20PME%20en%20Algr... , consulté le 17/06/2017.
 - (7) Wtterwulghé, R., La PME : une entreprise humaine, De Boeck & Larcier, Paris, 1998, page 14.
 - (8) Champroux, N., Frayssé, O., entreprises et entrepreneurs dans leur environnement en Grande Bretagne et aux Etats-Unis, Presse Sorbonne Nouvelle, 2005, page 65.
 - (9) Hoolandt, Joel Van , Knowledge management dans la PME , édition le manuscrit, Paris, 2005, page 56.
 - (10) Hoolandt, Joel Van, op.cit, page 59.
 - (11) Annick Schott-Seraudie, Zahir Yanat, Zouhair Laarraf, « le dirigeant de pme à l'heure de la responsabilité sociale des entreprises », Recherches en communication, n° 29, 2008, sur le site sites.uclouvain.be/rec/index.php/rec/article/download/6131/5851, consulté le 07/10/2017.
 - (12) Aly Diadjiry Coulibaly, La défaillance des PME belges: Analyse des déterminants et modélisation statistique, thèse de doctorat en science de gestion, université de Louvain, 2004, page 8, sur le site <https://books.google.dz/books?isbn=293034444X>, consulté le 12/08/2016.
 - (13) Wtterwulghé, R., La PME : une entreprise humaine, op.cit, page 31.
 - (14) Gustave, E., Mafuku, K., facteurs de transition : de la micro-entreprise à l'entreprise capitaliste moderne, édition Codersria, Sénégal, 2008, page 73.
 - (15) Gustave, E., Mafuku, K., op.cit, page 74.
- * Mark C. Casson, né en 1945, est professeur d'économie à l'Université de Lancaster en Angleterre. Auparavant, il enseignait à l'université de Reading. C'est un spécialiste de la théorie de l'entrepreneur. Sur une base, que l'on pourrait appeler d'école autrichienne, Mark Casson, définit le talent le plus marquant de l'entrepreneur dans sa capacité à assumer des décisions concernant la coordination des ressources. L'entrepreneur, n'est pas nécessairement celui qui est détenteur du capital (capitaliste) ou qui est propriétaire des biens de production.
- (16) Guillaume, S., Lescure, M., les PME dans les sociétés contemporaines de 1880 à nos jours, éditions scientifiques internationales, Bruxelles, 2008, page 192.
 - (17) Gueguen, G., « PME et stratégie : quelles spécificités ? », revue économie et management, n°131, avril 2009, page 18, sur le site www2.cndp.fr/archivage/valid/140948/140948-18652-24236.pdf, consulté le 08/11/2014.
 - (18) Taylor, A., Dhenin J-F, Pico, PH, économie-droit, édition Bréal, 2004, page 89.



(19) Isaia. J-P, Largvier. CH, gestion de la PME : guide pratique du chef d'entreprise, éditions Francis Lefebvre, 3ème édition, 2002, page 58.

(20) www.insee.fr.

(21) Brach-Thiel.D, le guide juridique du créateur d'entreprise, éditions Heures de France, Paris, 2007, page 16.

(22) Denos.P , SARL, groupe Eyrolles, 2011, page 112.

(23) Puraye.B, mémento des sociétés commerciales, Wolters Kluwer Belgium SA, 2007, page 255.

(24) Dénos.P, Sas, société par actions simplifiée, groupe Eyrolles ,2011, page 45.

(25) www.toupie.org

(26) THIAM Alioune Badara, « Aspects Conceptuels et Evaluation de l'Acte Uniforme de l'OHADA relatif aux Sociétés Coopératives », *Revue de l'ERSUMA : Droit des affaires - Pratique Professionnelle*, N° Spécial - Nov-Déc 2011, *Législation*, sur le site [\(27\) Higin Didace.A, le droit du développement et de l'intégration économique dans l'espace OHADA, édition l'Harmattan, Paris, 2014, page25](http://revue.ersuma.org/numero-special-novembre.../Aspects-Conceptuels-et-Evaluation, consulté le 05/05/2017.</p></div><div data-bbox=)

(28) Bah Ibrahima, économie Droit Opticien Lunetier BTS 2e édition : Le Livre interactif, Editions OPHRYS, Paris, 2012, page 9.

(29) De La Rochefoucauld. B, économie du tourisme, édition Bréal, 2007, Page 49.

*INSEE Institut national de la statistique et des études économiques : est chargé de la production, de l'analyse et de la publication des statistiques officielles en France : comptabilité nationale annuelle et trimestrielle, évaluation de la démographie nationale, du taux de chômage, etc

(30) El Saady., « le role des petites et moyennes entreprise (PME) au sein des économies méditerranéennes : l'expérience Egyptienne », revue économie et territoire, 2011, sur le site consulté le 05/10/2014

(31) *Berrios.M et Pilgrim.M*, « PME et création d'emplois : Les petites entreprises sont-elles toujours les meilleures? », Unité des petites entreprises de l'organisation internationale du travail, juillet 2013, sur le site www.ilo.org > ... > A propos de l'OIT > OIT info > Opinions et analyses consulté le 10/11/2014.

(32) Guillaume. S, le petit et le moyen patronat dans la nation française : de Pinay à Raffarin, 1944-2004, Presse Universitaires de Bordeaux, France, 2004, page 36.

(33) St-Pierre.J, la gestion financière des PME : théories et pratiques, presse de l'université du Québec, 1999, page 219.

(34) Wtterwulghe .R, op.cit, p 31.