

# **Caractéristiques du propriétaire-dirigeant de PME : entre l'être et le faire, où en sommes-nous ?**

**Didier Grandclaude**

**Laboratoire Humanis, EM Strasbourg**

didier.grandclaude@em-strasbourg.eu

**Thierry Nobre**

**Laboratoire Humanis, EM Strasbourg**

## **Résumé :**

L'objectif de cette communication est de faire le point sur les travaux de recherche portant sur les caractéristiques du propriétaire-dirigeant de PME. Cette réflexion est conduite en deux étapes. La première consiste en une revue de la littérature. La seconde conduit à s'interroger sur le cadre théorique et méthodologique visant l'observation du propriétaire-dirigeant de PME. En raison du phénomène de proximité de la recherche en PME et de la recherche en entrepreneuriat, cette réflexion ne peut être envisagée qu'à travers un rapprochement des travaux portant sur le dirigeant de PME et des travaux portant sur l'entrepreneur. Cette étude inclut deux perspectives qui ont divisé les chercheurs: l'approche par les traits et l'approche comportementale. Les années 1990 marquent un déclin de l'approche par les traits au profit de l'approche comportementale, intégrant en son cœur la problématique des compétences. D'aucuns considèrent qu'il faut observer « l'être » entrepreneur, d'autres considèrent qu'il faut observer le « faire » entrepreneur. Quel que soit l'objectif des recherches, il semble qu'il y ait une forme d'unicité des méthodes : les auteurs privilégient les analyses quantitatives pour rendre compte du phénomène entrepreneur. Deux réflexions peuvent être menées : la première, théorique, conduit à s'interroger sur l'amélioration de production de connaissances que pourrait engendrer la complémentarité des approches ontologiques et praxéologiques pour observer l'entrepreneur.

La seconde, méthodologique, conduit à s'interroger sur l'amélioration de production de connaissances que pourrait engendrer la diversification des méthodes.

Après un parcours de la littérature justifiant l'assimilation entre propriétaire-dirigeant de PME et entrepreneur et exposant les différentes approches dont il a été l'objet, nous tentons d'apporter des éléments de réponses à ces interrogations. Nous défendons, d'une part, la perspective selon laquelle le champ de la psychologie sociale livre des théories intégratives permettant de viser la complémentarité des approches du dirigeant/entrepreneur. Nous suggérons, d'autre part, de multiplier les méthodes d'analyse de données.

---

**Mots-clés :** PME, dirigeant, entrepreneur, behaviorisme, psychologie sociale

---

# **Caractéristiques du propriétaire-dirigeant de PME : entre l'être et le faire, où en sommes-nous ?**

## **Introduction**

La création d'entreprise et la croissance des PME forment un enjeu national et international majeur. Dès lors qu'elles se développent, les petites entreprises sont un remède aux grands maux économiques et sociaux. Si de nombreux facteurs sont susceptibles d'expliquer le dynamisme des PME, il existe un consensus autour du rôle central du dirigeant de PME dans ce processus. Pour de nombreux auteurs, lorsque l'entreprise est de taille modeste, dirigeant et organisation ne font qu'un (Torrès et Plane, 1998 ; Julien et Marschenay, 1996 ; Jarvis & al., 2000). Une piste naturelle d'investigation a donc consisté à approfondir la connaissance de cet individu en tant que facteur explicatif du développement des PME (Verstraete et Saporta, 2006). Cette communication vise à interroger les travaux de recherche portant sur les caractéristiques du propriétaire-dirigeant de PME à travers l'étude simultanée des travaux du domaine de la recherche en PME et des travaux du domaine de l'entrepreneuriat. Le champ des PME n'étant qu'un aspect du domaine plus global de l'entrepreneuriat (Torrès, 2007), il semble difficile de distinguer les travaux portant sur l'entrepreneur des travaux portant sur le dirigeant de PME. L'étude de l'entrepreneur inclut des approches issues du domaine de la psychologie, à savoir traits de personnalité, cognitivisme, sociocognitivisme. Ces approches, rassemblées sous l'appellation « approche par les traits », ont dominé jusqu'aux années 1990 et consistent à adopter une démarche ontologique de l'entrepreneur en s'intéressant à sa personnalité. Son étude est également influencée par différentes disciplines des sciences de gestion, telles que la stratégie et la GRH. Ces approches, rassemblées sous l'appellation « approche behavioriste », consistent à adopter une démarche praxéologique de l'entrepreneur en s'intéressant à ses compétences et ses comportements. A l'heure actuelle, il semble que l'approche praxéologique soit la plus mobilisée pour observer l'entrepreneur, ce, depuis les années 1990.

Ces deux démarches, ontologiques et praxéologiques, ont nourri de nombreux débats quant au cadre d'analyse de l'objet entrepreneur. Néanmoins, au-delà des divergences théoriques, une forte convergence méthodologique peut être constatée entre ces deux courants : quelles que soient les approches, les chercheurs ont privilégié les analyses quantitatives pour observer

l'entrepreneur. Ces constats permettent de soulever deux interrogations dans le cadre de la recherche entrepreneuriale : l'une, théorique, ne faut-il pas envisager la complémentarité des approches ? L'autre méthodologique, ne faut-il pas envisager la multiplicité des méthodes ? Il paraît essentiel de soulever ces questions au regard du dualisme existant entre l'être et le faire entrepreneur, qui, selon nous, nuit à l'approfondissement des connaissances de cet acteur essentiel à la santé économique et sociale des pays. Dans le premier temps de cette communication, nous exposons les grandes lignes du domaine entrepreneurial. Dans le second temps, nous nous concentrons sur les différentes approches de l'individu dirigeant/entrepreneur. Enfin, cette revue de littérature nous conduit à faire deux propositions principales concernant ce champ de recherche.

## **1. L'entrepreneuriat**

Le domaine de l'entrepreneuriat, intégrant la recherche en PME<sup>1</sup>, réunit, d'une part, des travaux renvoyant aux éléments constitutifs du fait entrepreneurial, et, d'autre part, des travaux renvoyant aux acteurs principaux, dirigeant et/ou entrepreneur. Il a été traversé par différents courants de pensée et interrogations selon les périodes. Nous en exposons les grandes lignes.

### **1.1. Les éléments constitutifs du fait entrepreneurial**

Plusieurs notions centrales constituent l'entrepreneuriat. Elles rassemblent, parfois séparent, les chercheurs pour qualifier le processus entrepreneurial. Ce dernier est principalement composé des notions :

- d'opportunités (Shane et Venkataraman, 2000 ; Shane, 2012),
- de création d'organisation (Bygrave et Hofer, 1991 ; Gartner, 1995 ; Verstraete, 2003),
- d'innovation (Carland & al. 1984, Julien et Marchesnay, 1996),
- de création de valeur (Bruyat, 1993) et,
- de changement social (Weber, Heinze et DeSoucey, 2008 ; Sarasvathy et Venkataraman, 2011).

L'ensemble de ces éléments est plus ou moins intégré dans les définitions des auteurs du champ: Fayolle et Messeghem (2011) définissent l'entrepreneuriat comme : « un processus de recherche, de poursuite et d'exploitation d'opportunités, effectué par un entrepreneur ou une

---

<sup>1</sup> L'Association Internationale de Recherche en PME devient en 2002 l'Association Internationale de Recherche en Entrepreneuriat et PME, de nombreux centres de recherche associent PME et entrepreneuriat, la plupart des chaires universitaires utilisent la juxtaposition des termes entrepreneuriat/PME.

équipe entrepreneuriale, qui, dans le cadre d'une création, d'une reprise ou d'un développement d'activités, développe une organisation mettant en œuvre une vision stratégique et contribuant à créer de la valeur. ». Shane et Venkataraman (2000) définissent l'entrepreneuriat comme l'identification, l'évaluation et l'exploitation d'opportunités et considèrent le processus entrepreneurial comme un nœud entre individus et organisations. Pour Sarasvathy et Venkataraman (2011), l'entrepreneuriat est un nœud entre actions et interactions, une méthode d'action humaine, dont l'unité d'analyse est l'intersubjectivité, incluant des individus qui poursuivent des opportunités ou les découvrent par pur hasard et des parties prenantes qui contribuent à la valorisation des idées.

Il existe donc encore de nombreuses divergences autour des éléments constitutifs du fait entrepreneurial, notamment autour de la notion d'opportunité (Alvarez et Barney, 2007 ; 2013 ; Shane, 2012 ; Sarasvathy et Venkataraman, 2011) et de l'unité d'analyse de l'entrepreneuriat, débattue entre individu, équipe et intersubjectivité (Sarasvathy et Venkataraman, 2011).

Certains éléments font toutefois l'objet d'un consensus, notamment le rapport à la création de valeur qui mène à considérer l'entrepreneuriat à la fois comme la création et le développement d'une organisation (Verstraete et Saporta, 2006 ; Zahra et Wright, 2011 ; Zahra, Newey, et Shaver, 2011). Pour l'acteur central, ces éléments constitutifs du fait entrepreneurial conduisent à ne pas réduire l'entrepreneur au créateur et à l'entrevoir dans des contextes de direction d'entreprise. En d'autres termes, il semble difficile ne pas rapprocher l'entrepreneur et le dirigeant de PME, dès lors que celui-ci cherche à croître et à poursuivre une logique entrepreneuriale (Smith, 1967 ; Julien et Marchesnay, 1996).<sup>2</sup> Ce caractère multidimensionnel du propriétaire-dirigeant de PME et/ou entrepreneur a conduit à une multitude de courants de pensée, visant principalement à le définir.

## **1.2. De l'analyse du fait entrepreneurial à l'analyse de l'individu dirigeant et/ou entrepreneur**

Au-delà de l'étude du fait entrepreneurial, les chercheurs en entrepreneuriat se sont focalisés sur l'acteur permettant l'émergence et la croissance des entreprises. Leurs observations relè-

---

<sup>2</sup> Ce rapprochement est d'ailleurs inscrit dans l'énoncé du contour de la mission de la division entrepreneuriat de l'Academy of Management : les acteurs, actions, ressources, influences environnementales et les résultats associés à l'émergence d'opportunités entrepreneuriales et/ou de nouvelles activités économiques dans de multiples contextes organisationnelles et les caractéristiques, actions, et challenges des propriétaires dirigeants et de leurs entreprises.

vent de différents prismes en raison de leurs disciplines de prédilections, des évolutions de la recherche et des conceptions entrepreneuriales au sein desquelles ils évoluent. Cunningham et Lischeron (1991) décrivent six écoles permettant de rendre compte de l'entrepreneur :

- L'être extraordinaire qui serait fondé sur une perspective innéiste de l'entrepreneur,
- La personnalité, l'entrepreneur aurait des caractéristiques psychologiques distinctes,
- L'innovateur, l'entrepreneur serait avant tout un identificateur d'opportunités,
- L'organisateur de processus, l'entrepreneur serait un coordinateur de ressources,
- Le leader, l'entrepreneur serait un guide visionnaire,
- L'intrapreneur, qui serait en charge de la création de nouveaux produits et marchés dans une organisation existante.

Filion (2001) évoque trois courants de pensée, le courant des économistes, le courant des behavioristes et le courant des traits de caractère. A partir des années 1980, selon l'auteur, l'entrepreneuriat a été analysé par la quasi-totalité des disciplines des sciences humaines. L'entrepreneur est alors vu comme un innovateur pour les économistes, un créatif pour les spécialistes du comportement, un coordinateur de ressources pour les ingénieurs, une personne sachant prendre des risques pour les financiers... Les différentes catégories identifiées par ces auteurs permettent de mettre en évidence le phénomène d'assimilation dirigeant et/ou entrepreneur, sachant que l'acteur principal prend ici une dimension qui tient à la fois de la personne créative, intuitive, et du gestionnaire.

### **1.3. Les questions des chercheurs pour analyser fait entrepreneurial et individu entrepreneur**

Les courants de pensée dans lesquels s'inscrivent les chercheurs les ont menés à se poser des questions de natures différentes. Elles relèvent de quatre perspectives principales, à savoir fonctionnelle, individuelle, comportementale et processuelle et répondent de trois périodes selon Omrane, Fayolle et Zeribi-benslimane (2011) :

- La phase économique répondant à la question « What », relevant d'une approche fonctionnelle, ayant mobilisé les deux derniers siècles,
- La phase individuelle, répondant à la question « Who » et « Why », relevant d'une approche psychologique et cognitive, ayant mobilisé l'après-guerre jusqu'aux années 1990,
- Les phases contemporaines, comportementale et processuelle, répondant à la question « How », relevant d'une approche processuelle utilisée dans les sciences de gestion.

Le tableau suivant (tableau 1) répertorie les courants, les perspectives, les phases de la recherche en entrepreneuriat ainsi que la nature des questions posées par les chercheurs.

**Tableau 1 : Questionnement des chercheurs en fonction des principaux courants de pensée (adapté de Omrane, Fayolle et Zeribi-benslimane, 2011)**

<b>Courant</b>	<b>Perspective</b>	<b>Périodes</b>	<b>Question</b>	<b>Auteurs</b>
Economique	Fonctionnelle : Fonction de l'entrepreneur pour la société et l'économie	2 siècles derniers	<b>Quoi ?</b>	Schumpeter (1928) Penrose (1963) Leibenstein (1968, 1979)
Traits de personnalité	Individuelle : Les individus entrepreneurs sont différents des non entrepreneurs	De 1950 jusqu'à 1990	<b>Qui et pourquoi ?</b>	Ronstadt (1984) Toulouse (1988) Stevenson et Jarillo (1990)
Behavioriste et Processuel	Comportementale et processuelle : Processus de création d'une nouvelle organisation, intégrant la relation symbiotique dirigeant/organisation	A partir de 1990	<b>Comment ?</b>	Gartner (1985 ; 1988) Bygrave et Hofer (1991) Bruyat (1993) Venkataraman (1997) Shane et Venkataraman (2000)

Le panorama dressé des éléments constitutifs du fait entrepreneurial, des différents courants de pensée et des questions posées par les chercheurs montre qu'il y a eu plusieurs approches de l'entrepreneur dans les sciences de gestion et qu'elles se sont principalement articulées autour des années 1990. Cette période marque le déclin de l'approche par les traits, une perspective ontologique qui consiste à observer ce qu'est l'entrepreneur. Elle s'est vue substituée par une lecture comportementale et processuelle de l'entrepreneur, une perspective praxéologique, qui consiste à observer ce que fait l'entrepreneur.

Nous nous proposons de revenir sur ces différents points de vue, en nous référant à l'articulation antérieure et postérieure à 1990 et en négligeant l'approche économique, considérant qu'elle positionne l'entrepreneuriat en tant que contributeur aux grands agrégats économiques et qu'elle ne concerne les sciences de gestion que dans une mesure limitée : « l'entrepreneuriat ayant toujours à faire avec l'usage différent de ressources nationales qui sont soustraites de leur utilisation naturelle et sujettes à de nouvelles combinaisons » (Schumpeter, 1928, cité par Filion, 1997).

### **3. L'approche ontologique de l'entrepreneur**

L'approche ontologique trouve son origine dans les travaux de la psychologie et a principalement dominé jusqu'aux années 1990. Elle vise à développer le champ de l'entrepreneuriat en produisant des connaissances sur l'individu entrepreneur en le distinguant principalement du non entrepreneur. Bien que remise en cause par les behavioristes au cours des années 1990, notamment à la suite d'un article de Gartner (1988), l'approche ontologique connaît

toutefois une forme de résurgence postérieure à 1990, en raison d'une évolution des cadres théoriques mobilisés, se référant à la théorie sociocognitive.

### 3.1. Les travaux antérieurs à 1990 : une approche par les traits et caractéristiques

Dans le champ de la psychologie, les traits sont décrits comme des caractéristiques de la personnalité qui restent constantes quels que soient le moment et la situation, ils se rapportent aux modes stables du comportement, de la pensée et de l'affect et sont une disposition à agir d'une certaine manière, illustrée par le comportement d'un individu dans un éventail de situation (Pervin, Cervone et John, 2005). Leur définition est large et diverse : plus de 1000 traits de personnalité sont recensés par Mount et Barrick (1998) dans les publications de psychologie. Cette profusion semble avoir été projetée dans le cadre de l'entrepreneuriat, les traits y étant définis en tant qu'un ensemble de caractéristiques, de spécificités, de particularités que posséderait l'entrepreneur et qui permettrait de le distinguer du non entrepreneur. Si bien qu'il règne une certaine confusion autour de la notion de traits de personnalités. Variables démographiques et sociodémographiques (sexe, genre, âge, culture, religion, ethnie, milieu social), variables de parcours (expériences et formation), variables motivationnelles (besoin d'indépendance, réussite, sécurité...), variables de contrôle (locus of control, self-concept), variables affectives et émotionnelles (passion...), traits de personnalités (extraversion, conscience...) ont été rassemblés sous l'appellation approche par les traits.

C'est paradoxalement dans la critique acerbe de cette approche que Gartner (1988) dresse un recensement relativement exhaustif des études réalisées portant sur les traits et les définitions de l'entrepreneur.

Le tableau suivant en propose une traduction et une adaptation (Tableau 2) :

**Tableau 2 (Traduit et adapté<sup>3</sup> de Gartner, 1988)**

#### **Définition et caractéristiques de l'entrepreneur**

<b>Auteurs</b>	<b>Définition</b>	<b>Caractéristiques</b>
Brockhaus (1980)	Propriétaire et manager d'une entreprise	Propension à prendre des risques
Collins et Moore (1970)	Nous distinguons les constructeurs et ceux qui atteignent la performance.	Profession des parents, éducation, satisfaction du premier emploi, attitudes sociales
Cooper et Dunkelberg (1981)		Parents, immigrants, éducation, emplois précédents, âge

<sup>3</sup> Les travaux faisant l'objet d'une unique définition de l'entrepreneur ont été retirés du tableau, la colonne échantillon originellement intégrée dans l'article de Gartner a été supprimée, certains éléments ont été synthétisés.

Davids (1963)	Créateurs d'une nouvelle entreprise	Education, nombre d'enfants, religion, affiliation à un club sportif ou à une association
De Carlo et Lyons (1979)		Age, mariage, éducation, expérience, discipline, réussite, autonomie, agressivité
Draheim (1972)	L'acte de créer une nouvelle entreprise qui n'existait pas auparavant.	Crédibilité, peur de perdre son travail, expérience professionnelle, antécédents
Durand (1975)		Réussite, locus of control (LofC), formation
Gomolka (1977)		Sexe, âge, ethnie, profession des parents
Hirisch et O'Brien (1981)		Autodiscipline et persévérance, désir de succès, orientation action, orientation but
Hornaday et Aboud (1971)	l'homme ou la femme ayant créé une entreprise, qui ont au moins 8 employés et sont établis depuis au moins 5 ans	Accomplissement, autonomie, agressivité, reconnaissance, leadership, indépendance, discipline, milieu familial, pouvoir
Hornaday et Bunker (1970)	individu qui a créé une entreprise et l'a développée sur une période d'au moins 5 avec au moins 15 salariés	Accomplissement, intelligence, créativité, énergie, initiative, autonomie, leadership, argent, reconnaissance, pouvoir, affiliation
Howell (1972)	Même définition que Draheim (1972)	Age, statut marital, éducation, expériences
Hull, Bosley et Udell (1980)	Une personne qui organise, gère et a l'intention de développer l'entreprise	désirabilité sociale, préférences de travail, locus of control, risque, créativité, réussite
Litzinger (1965)	les entrepreneurs sont orientés objectifs et action, les managers procédures.	risque, indépendance, leadership, reconnaissance, soutien, conformisme, considération
McClelland (1961)	Quelqu'un qui a un contrôle sur la production et a le but de vendre	Réussite, optimisme, affiliation, pouvoir, conscience, ascétisme, devoir accompli
Mescon et Montanari (1981)	Les entrepreneurs sont par définition des créateurs d'une nouvelle entreprise	Réussite, autonomie, domination, endurance, discipline, locus of control
Schrage (1965)		motivation pour la réussite, pouvoir, sensibilité.
Thorne et Ball (1981)		Age, expériences, éducation, milieu familial
Wainer et Rubin (1969)		Réussite, pouvoir, affiliation
Welsch et Young (1982)		L of C, machiavélisme, estime, risques, innovation, rigueur, gouvernance, optimisme

Selon Gartner (1988), quatre constats peuvent être dressés au vu de ce recensement :

- Il existe de nombreuses définitions (souvent vagues) de l'entrepreneur,
- Il y a peu d'études qui utilisent la même définition,
- Ce manque de consensus autour de « qui est l'entrepreneur » mène à des échantillonnages hétérogènes, y compris au sein de chaque échantillon,
- Le nombre surprenant de traits et caractéristiques attribués à l'entrepreneur rend le profil psychologique de l'entrepreneur plein de contradictions et relevant de tant de traits qu'il pourrait être une forme générique de « monsieur tout le monde ».

C'est sur ces fondements que l'auteur propose d'occulter la question « qui est l'entrepreneur ? » et de la substituer par « que fait l'entrepreneur ? ».

Pour autant, l'approche par les traits et caractéristiques a continué de se développer, comme une prolongation de la réponse faite de Carland, Hoy et Carland (1988) à Gartner selon laquelle la question « qui est l'entrepreneur ? » doit être posée.

### 3.2. Les travaux postérieurs à 1990 : évolution des cadres théoriques

L'être entrepreneur fait l'objet d'un regain d'intérêt (Baum et Locke, 2004 ; Rausch et Frese, 2007 ; Frese, 2009), appuyé par la vision des praticiens selon laquelle les caractéristiques individuelles sont une des raisons dominantes de la performance des entreprises. Pour les auteurs, les travaux postérieurs à 1990 s'appuient également sur des modèles plus complexes, des outils méthodologiques plus précis et des concepts empruntés pour lier caractéristiques et performance plus pertinents.

Le tableau suivant (tableau 3) recense certaines études portant sur les traits et caractéristiques de l'entrepreneur ayant été réalisées post 1990, les auteurs, la méthodologie mobilisée, les échantillons retenus ainsi que les principaux résultats.

**Tableau 3 : Approche par les traits et caractéristiques, travaux postérieurs à 1990**

<b>Auteurs</b>	<b>Méthodologie et échantillon</b>	<b>Résultats : facteurs déterminants</b>
Arenius et Minniti (2005)	51 721 répondants dans 28 pays	Age, genre, éducation, connaissance d'entrepreneurs, opportunités, confiance.
Barringer, Jones et Neubaum (2005)	Analyse de contenu quantitative comparative de 100 entreprises	Education, histoire entrepreneuriale et expérience d'industrie
Baum et Locke (2004)	Etude longitudinale Questionnaire	Traits, motivation situationnelle et compétences ont une influence sur la croissance.
Baumol, Schilling, Wolf (2009)	biographies d'entrepreneurs et inventeurs de 1400 à aujourd'hui.	Proportion grandissante avec le temps d'entrepreneurs éduqués. (master, PHD).
Carter, Gartner et al. (2003)	Panel PSED	Les entrepreneurs ont moins besoin de reconnaissance et de rôle (social)
Cassar (2007)	Etude longitudinale Utilisation du PSED	Accumulation de richesse, indépendance, carrière.
Davidsson et Honig (2003)	380 répondants longs interviews téléphoniques.	Education, première expérience, entourage entrepreneurs, encouragement des proches.
Delmar et Davidsson (2000)	Interviews téléphoniques de 405 entrepreneurs.	Genre, parents entrepreneurs, expérience d'entrepreneuriat, statut d'immigrants.
Getz et Petersen (2005)	Analyse comparative, questionnaires	Les entrepreneurs orientés croissance se différencient en termes de buts et objectifs.
Gundry et Welsch (2001)	Questionnaire 833 dirigeants de sexe féminin	Buts d'expansion du marché, de changement technologique, de quête de financement
Farmer, Yao et Kung-Mcintyre (2011)	Questionnaire envoyé à 301, 313, 260 individus des USA, Chine et Taiwan	L'entrepreneuriat doit être enseigné en termes de compétences et de culture.

Kolvereid (1996)	Questionnaires envoyés à 720 diplômés de master en gestion (Norvège)	. Opportunité économique, autorité, challenge, accomplissement.
Lee et Tsang (2001)	168 entreprises chinoises Questionnaire	L'expérience a l'impact le plus important. Les traits de personnalités ont peu d'impact.
Morris et Schindehutte (2005)	180 questionnaires envoyés à six groupes ethniques établis à Hawaïi	Les valeurs influencent les pratiques managériales mais pas les motivations
Shane (2000)	Interviews de 22 individus (30 heures) et emploi de données secondaires	Education et formation influencent la saisie d'opportunités
Westhead, Ucbasaran, Wright (2009)	625 entrepreneurs en grande Bretagne	Les entrepreneurs portfolio identifient plus d'opportunités
Wiklund, Davidsson, Delmar (2003)	Etude longitudinale	Contrôle de l'entreprise, indépendance, capacité à survivre en période de crise

La plupart des variables retenues par les études antérieures et postérieures à 1990 ont été catégorisées par certains auteurs : Storey (1994) les classe en tant qu'antécédents familiaux, formation, expériences et caractéristiques personnelles (âge, traits de personnalité, motivation...). Lee et Tsang (2001) évoquent le « background » (éducation et expériences), l'activité au sein des réseaux, les traits de personnalité (besoin d'accomplissent, locus of control interne, autonomie, extraversion). Si les résultats des travaux antérieurs et postérieurs à 1990 peuvent s'avérer en de nombreux points similaires, il faut toutefois reconnaître une évolution après 1990. Les concepts mobilisés convergent avec l'évolution des cadres théoriques de la psychologie sociale et cognitive. Le tableau 3 fait apparaître les concepts d'auto-efficacité (Baum et Locke, 2004), d'autoréalisation (Cassar, 2007), d'intention (Kolvereid, 1996). Cette évolution des cadres théoriques mobilisés montre une tendance des chercheurs à adopter une perspective sociocognitive de l'entrepreneur.

### 3.3. Vers une vision sociocognitive de l'entrepreneur

Certains travaux relevant de l'approche par les traits réalisés après 1990 ont intégré l'évolution des cadres théoriques de la psychologie sociale et cognitive. Ainsi, le concept d'auto-efficacité (Bandura, 1986 ; 1997 ; 2012, Wood et Bandura, 1989), la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991 ; 2002 ; 2005), la théorie de la fixation des objectifs (Locke et Lattham, 1990 ; 2004) sont venus enrichir les études portant sur les caractéristiques du dirigeant. Ces concepts intègrent tous, à un degré différent, le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1977), relevant des croyances que se forge l'individu sur ses capacités à générer un comportement. D'autres études intègrent les notions de culture, de capital social, de capital

humain pour évoquer l'objet entrepreneur. Enfin, une approche intelligente de l'entrepreneur a fait son apparition suite aux travaux de Sternberg (2003 ; 2004) sur la théorie triarchique de l'intelligence. Dans tous les cas, l'évolution de l'approche par les traits semble définitivement ancrée dans le fait de considérer à la fois l'entrepreneur comme produit et producteur de son environnement. Pour autant, cette approche semble condamnée à n'être que marginale, tant les études référant à l'approche behavioriste ont reconnu son obsolescence (Stevenson et Jarillo, 1990 ; Lorrain, Belley et Dussault, 1998 ; Sarasvathy et Venkataraman, 2011) : « La recherche sur les caractéristiques personnelles semble avoir atteint une impasse empirique » (Aldrich, 1999, p.76), « On ne voit poindre que quelques relations » (Pettersen et Saint-Pierre, 2009).

#### **4. L'approche praxéologique de l'entrepreneur**

L'approche praxéologique vise principalement à produire de la connaissance sur les comportements de l'entrepreneur. Elle est issue de l'interdisciplinarité et se justifie par l'ensemble des critiques faites à l'encontre de l'approche ontologique, dominante jusqu'alors. La profusion et la confusion de l'approche par les traits relevées dans l'article de Gartner (1988) conduisent les chercheurs à envisager des voies de recherche plus prometteuses en se consacrant aux compétences et comportements de l'entrepreneur.

##### **4.1. L'approche « compétentielle » : une proposition de référentiels**

C'est à partir de 1990 que les chercheurs en entrepreneuriat et en PME s'intéressent aux compétences alors que d'autres domaines de la gestion les ont liées à la performance au cours des années 1970. Katz (1974) et Mintzberg (1974) s'intéressent aux compétences du dirigeant et établissent la corrélation compétences du dirigeant/performance.

Les auteurs postulent qu'il existe des principes managériaux permettant d'atteindre la performance et des savoir-faire techniques, humains et conceptuels nécessaires pour chaque niveau managérial.

Dans le domaine de la stratégie, les théories issues du courant penrosien, théorie des ressources et capacités dynamiques, ont sacralisé les compétences sources d'avantage compétitif et ont établi le lien compétences/performance/avantage concurrentiel durable (Wernerfelt, 1984, Teece, Pisano et Schuen, 1997, Eisenhardt et Martin, 2000).

Dans le domaine de la GRH, la compétence est ce pour quoi l'individu intègre l'organisation, ce pour quoi il est formé et « géré » et est donc intrinsèquement liée à la discipline. Si bien

que la définition des compétences est vaste et répond d'un champ éparé selon la discipline au sein de laquelle le chercheur se positionne.

Dans le champ de l'entrepreneuriat, Pettersen et Jacob (1992) décrivent les compétences comme un ensemble d'aptitudes, d'habiletés et de connaissances. Pour Pettersen et St Pierre (2009), le terme compétence englobe « toutes caractéristiques ou tous répertoires de comportements que certaines personnes possèdent ou maîtrisent et qui les rendent efficaces dans une situation donnée ». En d'autres termes, il ne s'agit pas de construits psychologiques abstraits mais des regroupements de comportements observables, identifiables sans trop d'inférence, en fonction d'un thème central qui devient le titre de la compétence (Pettersen et St Pierre, 2009). L'étude des compétences de l'entrepreneur a conduit à des référentiels de compétences.

Nous en proposons une grille synthétique recensant les auteurs et le type de capacité identifié :

**Tableau 4 : Référentiels de compétences de l'entrepreneur**

Auteurs	Type de capacité				
	entrepreneuriale <sup>4</sup>	stratégique <sup>5</sup>	managériale <sup>6</sup>	fonctionnelle <sup>7</sup>	cognitive <sup>8</sup>
Baum (1995)	X		X	X	X
Chandler et Jansen (1992)	X		X	X	
Dupouy (2008)			X	X	X
Dupuich et Bellier (2000)	X				X
Filion (1997)		X	X		X
Gibb (2005)			X		X
Herron et Robinson (1993)	X	X	X	X	X
Laviolette et Loué (2006)	X	X	X	X	
Lorrain, Belley et Dussault (1998)	X		X	X	
Pettersen, Saint-Pierre (2009)		X	X		X

<sup>4</sup> Identification des opportunités, réseaux, connaissances

<sup>5</sup> Vision, planification, communication de la stratégie

<sup>6</sup> Organisationnelle, communication, relations, motivation du personnel...

<sup>7</sup> Connaissance produits, facteurs clefs de succès...

<sup>8</sup> Prise de décision, pensée systémique, résolution créative de problèmes...

Les référentiels dressés ici mettent en exergue le « savoir comportemental » nécessaire pour atteindre la performance entrepreneuriale et reposent sur une application à l'individu du concept organisationnel de capacités dynamiques. La plupart de ces travaux réfèrent peu ou prou au modèle de Chandler et Jansen (1992) qui subdivisent les compétences de l'entrepreneur en trois catégories : entrepreneuriales (capacité à se servir des connaissances, réseaux et expérience pour détecter des opportunités), managériales (capacités organisationnelles, relationnelles et politiques) et technico-fonctionnelles (connaissance des produits, marchés et facteurs clefs de succès). Ces catégories sont étendues et approfondies dans la plupart des référentiels postérieurs : Lorrain, Belley et Dussault (1998) subdivisent ces trois pôles en 12 habiletés pragmatiques. Filion (1997), Baum (1995), Dupouy (2008) complètent le recensement en y ajoutant la composante cognitive.

#### 4.2. L'approche comportementale

Les compétences conduisent naturellement à l'action, le comportement de l'entrepreneur, objet d'une revue de littérature assez exhaustive réalisée par Bird, Schjoedt et Baum (2012) couvrant la période 2003-2008. Le tableau 5 propose une traduction et une adaptation des comportements basiques de l'entrepreneur individuel identifiés par ces auteurs. Ceux-ci ont été consolidés, c'est-à-dire que seuls apparaissent les comportements considérés comme les plus importants pour l'entrepreneur, faisant abstraction des comportements basiques de gestion. Ceci explique le comportement central retenu pour chaque auteur :

**Tableau 5 : Comportements basiques de l'entrepreneur**  
 (Traduit et adapté de Bird, Schjoedt et Baum, 2012)

<b>Auteurs</b>	<b>Comportements</b>
Greve et Salaff (2003)	Temps passé à développer des liens
Rauch & al. (2005)	Encourager la participation des employés
Hite (2005)	Résolution de problèmes
Orser & al. (2006)	Recherche de capitaux
Hanlon et Saunders (2007)	Obtenir du soutien
Detienne et Chandler (2007)	« Behavior sequences »
Cloninger et Oviatt (2007)	Concevoir produits et services
Zhang & al. (2008)	Approcher l'investisseur
De Clerq et Rangarajan (2008)	Communiquer avec le client
Stewart & al. (2008)	« Scanning frequencies »
Wright & al. (2008)	Rôle de l'entrepreneur selon les phases

Talaulicar & al. (2005)	Rapidité de décision
Talaulicar & al. (2005)	Débatte la décision
Grandi et Grimaldi (2005)	Interaction avec les agents externes
Lichstenstein & al. (2006)	Organiser
Watson (2007)	Réseauter
Gruber (2007)	Planifier (sous-comportements et temps)
Hmielski et Corbett (2008)	Improviser
Bluedorn et Martin (2008)	Planifier le temps
Clarysse et Moray (2004)	Comportements et phases temporelles
Zott et Huy (2007)	Transmettre la crédibilité, organiser, tisser des liens avec l'actionnaire
Dyer & al. (2008)	Acquérir l'information
Fiet et Patel (2008)	Identifier les idées
Ucsbaran, Westhead et Wright (2008)	Identifier et poursuivre les opportunités
Hmieleski et Ensley (2007)	Leadership (directif et participatif)

A cette liste, les auteurs proposent d'ajouter vendre (cibler, présenter, négocier et livrer), établir les opérations (choisir des logiciels, rechercher un emplacement...), recruter (définir les emplois, évaluer les besoins...), marketer (avoir une stratégie de prix, dessiner un logo...) Force est de constater que les tableaux 4 et 5 sont extrêmement liés, la seule distinction pouvant se résumer dans la première par « la capacité à » organiser, réseauter, planifier...

Référentiels de compétences et comportements se situent dans la logique managériale décrite par Marchesnay (2002), à savoir le primat des compétences-clés. L'auteur attribue à cette démarche managériale une épistémologie positiviste, envisageant les ressources et compétences comme des faits mesurables, répondant à la *doxa* du management qui s'est répandue dans la moyenne entreprise. En d'autres termes, la PME reproduit les schémas managériaux de la grande entreprise et se voit sur une échelle temporelle étendue dénaturée, la rationalité effaçant l'affect, les relations entre acteurs, les motivations du dirigeant. Une autre vague de travaux appréhende les compétences entrepreneuriales d'un point de vue dynamique et multidisciplinaire, se distinguant du simple lien compétence/performance, incluant une perspective cognitive.

#### **4.3. Evolution de l'approche praxéologique : vers une approche dynamique**

L'approche dynamique du phénomène entrepreneurial permet un rapprochement des approches ontologiques et praxéologiques en tenant compte de sa dimension psychologique et cognitive. Man, Lau et Chan (2002) définissent les compétences en tant que caractéristiques

de haut niveau, représentant la capacité de l'entrepreneur à être performant dans son rôle, englobant les traits de personnalité et les connaissances, lesquelles sont influencées par les expériences de l'entrepreneur, sa formation, son éducation, son milieu familial et autres variables démographiques. Elles permettent de répondre à l'ensemble du phénomène de compétitivité et à ses trois dimensions, potentiel, processus et performance, s'inscrivant dans une perspective dynamique du phénomène entrepreneurial. Selon Omrane, Fayolle et Zeribibenslimane (2011), les compétences s'inscrivent dans la perspective diachronique du processus entrepreneurial décrite par Bruyat (1993). Elles s'articulent autour de trois phases :

- Le déclenchement du processus entrepreneurial : il survient suite à un changement interne à l'entrepreneur,
- L'engagement total du créateur : l'entrepreneur consacre temps, énergie et argent au projet,
- La survie-développement de l'entreprise créée : au-dessus de son seuil de rentabilité, l'entreprise devient viable et peut prospérer.

Les compétences répondent alors de la taxonomie de Baron (2002), selon laquelle il existe trois groupes de compétences :

- Des variables individuelles rattachées à la motivation, à l'expérience, aux traits psychologiques et caractéristiques personnelles de l'entrepreneur.
- Des variables interpersonnelles comprenant les relations directes ou indirectes entretenues par l'entrepreneur avec d'autres personnes.
- Des variables organisationnelles relatives à l'environnement social, économique et politique dans lequel opère l'entrepreneur.

Ces conceptions s'inscrivent dans une perspective cognitiviste des compétences, tendant à faire converger les approches ontologiques et praxéologiques de l'entrepreneur au sein d'une même entité : la compétence. Toutefois, en circonscrivant l'aspect individuel à la période de déclenchement du processus entrepreneurial, elles ne permettent de révéler qu'une partie restreinte de l'impact de la personnalité de l'entrepreneur sur son organisation.

L'observation de l'être entrepreneur a dominé jusqu'aux années 1990. L'observation du faire entrepreneur domine la recherche contemporaine en entrepreneuriat.

Quelles que soient les perspectives, ontologique ou praxéologique, chacune présente des limites. Le choix de l'une ou l'autre conduit inévitablement à la renonciation de l'observation de certains éléments essentiels à une meilleure compréhension de l'entrepreneur.

Dans ces conditions, il est nécessaire d'identifier certaines pistes pour la recherche entrepreneuriale permettant un rapprochement des démarches.

## **5. Quelles pistes pour l'évolution de la recherche entrepreneuriale ?**

Les approches ontologiques et praxéologiques de l'entrepreneur ont principalement été l'objet de débats vigoureux visant à démontrer que l'une apportait plus de résultats scientifiques que l'autre. En ce sens, ces approches de l'entrepreneuriat empruntent un parcours analogue aux grandes approches psychologiques : le behaviorisme et sa concentration sur le comportement observable, inscrit dans une épistémologie positiviste, l'approche par les traits de personnalité, cognitive et introspective.

Dans le domaine de la psychologie, l'approche par les traits a été étouffée durant les années 1970. Les comportementalistes lui reprochaient son manque de scientificité. Elle est à nouveau fortement mobilisée par les chercheurs depuis les années 2000. Le behaviorisme, quant à lui, est critiqué pour son aspect « boîte noire ». Au final, chacune des approches apparaît pertinente mais limitée. Dans ce contexte, l'objectif d'amélioration de la connaissance de l'entrepreneur doit nous mener à deux réflexions, l'une, théorique, portant sur la complémentarité des approches, l'autre méthodologique, portant sur la diversification des méthodes.

### **5.1. Pour une complémentarité des approches ontologiques et praxéologiques**

L'approche par les traits et ses très nombreuses variables est confrontée à une difficulté de généralisation et d'actionnabilité.

L'approche « compétentielle » prétend à moins de profusion et de confusion et à plus d'actionnabilité: en dressant des référentiels de compétences, il est possible d'envisager un profil de compétences entrepreneuriales permettant de se comporter de manière adéquate au regard de la performance. L'entrepreneur, par phénomène d'apprentissage, devient « successful ».

L'approche comportementale de l'entrepreneur, en se consacrant aux comportements observables prétend à plus d'objectivité. En identifiant les tâches concrètes de l'entrepreneur, en les décrivant, les classifiant, la connaissance produite devrait suffire, suivant les auteurs, par phénomène d'imitation, à cerner le champ de l'entrepreneuriat.

Pour autant, il semble difficile de rendre compte de l'intégralité de l'objet de recherche entrepreneur à partir de son comportement en faisant abstraction de sa capacité à agir ainsi et des caractéristiques qui l'ont conduit à développer une telle capacité. Par exemple, le comportement réseauter (Watson, 2007), ne va pas sans la capacité à se servir de ses connaissances, de ses réseaux (Chandler et Jansen, 1992) et sans une caractéristique individuelle qui

soit liée à de l'extraversion ou de l'agréabilité. De même, il semble difficile d'envisager saisir des opportunités sans une capacité à les découvrir et sans une certaine ouverture à l'expérience. En d'autres termes, les tableaux 2, 3, 4 et 5 présentés ici sont liés et interdépendants, chaque comportement pouvant être précédé de la capacité à... et d'une caractéristique psychologique et cognitive ayant permis l'acquisition de cette capacité.

## **5.2. Vers une redéfinition des variables nécessaire à la complémentarité des approches**

Si l'approche par les traits et caractéristiques est devenue marginale, il faut s'interroger quant à la multitude et à la diversité des variables exploitées. Alors que les compétences et comportements se rangent aisément dans des catégories, les travaux portant sur les traits n'ont pas poursuivi un effort de classification suffisant. Le sexe, l'âge, l'ethnie sont parfois rassemblés sous l'appellation approche psychologique et cognitive. Autrement dit, viser la complémentarité des approches suppose d'abord une redéfinition précise des variables de l'approche ontologique (variables démographiques, de parcours, motivationnelles etc.)

En outre, viser la complémentarité des approches nécessite de s'interroger quant à la définition des traits de personnalité. Comme énoncé plus haut, la multitude des variables pour décrire les traits de personnalité n'est pas l'apanage des sciences de gestion, les travaux des psychologues étant sujet à autant de profusion et de débats autour de la notion de trait. Non seulement ils sont trop nombreux mais parfois ils ne sont pas interprétés de la même manière (Mount et Barrick, 1998). Toutefois, au-delà de cette confusion, il existe un consensus en psychologie autour des « Big Five traits », cinq traits centraux repérés de manière empirique dans des contextes de langues et cultures différents. Ces cinq traits ont été identifiés, entre autres, par Digman (1990) et semblent faire converger un grand nombre de travaux de psychologues :

- Extraversion : sociabilité, chaleur, confiance, expressivité...
- Agréabilité : honnêteté, altruisme, empathie, accommodement...
- Contrôle : attention, organisation, responsabilité/fiabilité...
- Ouverture à l'expérience : imagination, sensibilité, curiosité
- Stabilité émotionnelle : estime de soi, absence d'anxiété...

Viser la complémentarité des approches implique un tel effort de classification des traits de personnalité de l'entrepreneur afin de pouvoir restreindre le champ des variables et de pouvoir envisager la comparabilité. Cette démarche a déjà été initiée par Zhao et Seibert (2006) lors de la première méta analyse ayant pour objet la relation entre les Big Five et le statut en-

trepreneurial. Leurs résultats portent à croire qu'il y a une contingence entre certains traits et les différentes phases entrepreneuriales. Ainsi, l'ouverture à l'expérience serait un trait particulièrement influent lors de la création et de la reconnaissance des opportunités, le contrôle serait un trait particulièrement influent lors de la phase de développement de l'entreprise.

L'étude de la relation entre traits de personnalité et entrepreneuriat a également réuni récemment des chercheurs en entrepreneuriat, Scott Shane et Nicos Nicolaou, et des généticiens, Lynn Cherkas et Tim Spector. Leurs travaux (Shane & al., 2010a ; 2010b) tendent à démontrer qu'il y aurait un facteur génétique commun entre l'ouverture à l'expérience et la reconnaissance d'opportunités. Sans rentrer dans le détail des méthodologies employées et de la problématique éthique que pose une telle démarche, notre propos est de relever, à travers ces études récentes, le potentiel de comparabilité que représentent les Big Five.

Au-delà d'une réflexion sur la définition et la catégorisation des traits de l'entrepreneur, il convient également de s'interroger, dans un objectif de complémentarité des approches, quant aux cadres théoriques mobilisables permettant l'intégration des deux perspectives.

### **5.3. Des théories intégratives nécessaires à la complémentarité des approches**

Viser la complémentarité des approches nécessite de mobiliser des théories intégratives, mêlant traits, compétences et comportements. Or, si ces trois éléments permettent tous, à un degré différent, d'accroître la connaissance du processus entrepreneurial et la connaissance du rôle joué par le dirigeant dans ce processus, ils ne mettent pas réellement l'accent sur sa dimension volitive. La création d'entreprise, comme la croissance, sont reconnus par certains auteurs comme des phénomènes intentionnels (Kolvereid, 1996, Cassar, 2007, Dutta et Thornhill, 2008). A notre sens, le cadre de la psychologie sociale et cognitive permet d'aller puiser des théories intégratives combinant traits de personnalités, compétences, comportements et intention. La théorie des comportements planifiés (Ajzen, 1991) est déjà largement mobilisée pour expliquer l'intention entrepreneuriale des individus, la plupart du temps auprès d'une population étudiante. Or, l'emploi de ce modèle, considéré par l'auteur comme complet, est circonscrit aux construits majeurs de la théorie. L'attitude perçue, la norme sociale perçue, le contrôle comportemental perçu (incluant auto-efficacité et contrôle perçu), l'intention précédant le comportement sont les principales variables observées dans les travaux de recherche en entrepreneuriat.

Les facteurs antécédents, tels qu'Ajzen (2005, p. 135) et que Krueger et Carsrud (1993) les présentent, sont, quant à eux, peu étudiés dans le cadre de la recherche en entrepreneuriat (Maripier et Gasse, 2007). Sur la période récente, les travaux de Fayolle et Gailly (2009), de Fini & al. (2009) ont poursuivi une telle démarche d'identification des facteurs antécédents à l'intention d'entreprendre<sup>9</sup> et d'élargissement de la Théorie des Comportements planifiés.

Nous souscrivons à cette démarche et postulons que les variables issues de notre revue de littérature peuvent être observées de manière complémentaire en tant que facteurs antécédents à l'intention de créer une entreprise ou de la faire croître. Là encore, le cadre de la psychologie sociale permet d'argumenter notre propos. Pour McCrae et Costa (1995, p. 238), les traits ne sont pas uniquement descriptifs, ils sont également une base permettant d'expliquer les attitudes et comportements. Pour Jackson, Hill et Roberts (2012), l'auto efficacité est une variable médiatrice, un résultat spécifique du cadre plus large des traits. Enfin, l'auto-efficacité est également reliée à des concepts connexes, tels que le sentiment d'efficacité personnelle, la perception ou le sentiment de compétence (Carré, 2004). Pour toutes ces raisons, nous considérons que le champ de la psychologie sociale nous livre des théories intégratives permettant de viser la complémentarité des approches ontologiques et praxéologiques de l'entrepreneur.

#### **5.4. Pour une multiplicité des méthodes d'analyse de l'entrepreneur**

Les questionnaires sont majoritaires pour traiter de la question des caractéristiques de l'entrepreneur, que celles-ci soient d'ordre individuel, « compétentiel » ou comportemental. La plupart du temps, ils sont envoyés à des échantillons relativement larges. Cette démarche va sans doute dans le sens de la généralisation et peut être due au fait que près d'une centaine d'articles ont puisé leurs données sur le Panel Study of Entrepreneurial Dynamics (PSED) depuis 1998. Deux interrogations peuvent être soulevées à cet égard :

##### **5.4.1. Un questionnement des méthodes utilisées par l'approche ontologique**

Si les variables démographiques de l'entrepreneur peuvent aisément faire l'objet d'un recueil par questionnaire, l'analyse des traits de personnalité et caractéristiques cognitives semble nécessiter une démarche introspective. Afin que l'objet puisse révéler si ses objectifs de création ou de croissance sont nourris par son besoin de réalisation ou par son caractère extravert-

---

<sup>9</sup> Fayolle et Gailly ont étudié la relation entre enseignement de l'entrepreneuriat et intention d'entreprendre, Fini et al, la relation entre caractéristiques individuelles, contextuelles et intention d'entreprendre.

ti, il convient de reconnaître qu'il se doit de s'interroger sur sa propre personne et d'en approfondir la connaissance. Ericsson et Simon (1980) suggèrent à propos du recueil de données introspectives qu'elles nécessitent spécificité et immédiateté, les répondants, dans le cas contraire, ayant tendance à se noyer dans l'abstraction, d'autant lorsqu'il s'agit de thématiques telles que la personnalité et les valeurs. Pour ces mêmes notions, Locke et Lattham (2004) appellent à mobiliser l'interview plutôt que le questionnaire, l'investigateur pouvant aider ou accompagner l'interviewé à approfondir son « questionnement interne » et ainsi d'être à même de fournir des réponses précises. Ces constats méthodologiques ne sont pas l'apanage des psychologues et des théoriciens du leadership. Lorsque Miller revisite son concept d'Orientation Entrepreneuriale (OE) (2011), dont les mesures sont la propension à prendre des risques, l'innovation, la proactivité, il invite à utiliser les études qualitatives pour approfondir la compréhension de l'entrepreneuriat, qui nécessite résolument une rencontre autour de la table des managers.

#### **5.4.2. Un questionnement des méthodes utilisées par l'approche praxéologique de l'entrepreneur**

Les approches « compétentielle » et comportementale de l'entrepreneur reposent sur l'établissement de référentiels, dont seulement certains sont issus de données empiriques et à partir de questionnaires, qui reposent sur une conception *à priori* des compétences et comportements que doit posséder un entrepreneur et qui s'adresse à l'unique dirigeant. La démarche présentée par Pettersen et Saint Pierre (2009), l'instrument multisource nommé PDG leadership a mis en exergue les deltas existant entre auto-évaluation de 213 dirigeants et évaluation de 1062 personnes de leur entourage. Là encore se pose la question de la méthodologie, à savoir que le questionnaire en tant qu'unique outil risque de n'être qu'un vecteur des représentations de l'entrepreneur. Or, « la compétence est un « savoir agir » reconnu : on ne se déclare pas soi-même compétent. Cela dépend d'une appréciation sociale. » (Wittorski, 2007). En d'autres termes, il semblerait utile d'envisager l'analyse des compétences en dehors du cadre de l'auto-évaluation en intégrant la participation des pairs pour une appréciation approfondie. Deux principales pistes pour la recherche entrepreneuriale peuvent être identifiées à la suite de l'analyse de la revue de littérature des caractéristiques du propriétaire-dirigeant de PME. L'une théorique, consiste à viser la complémentarité des approches ontologiques et praxéologiques par la redéfinition des variables de traits et la mobilisation de cadres théo-

riques intégratifs. L'autre méthodologique, consiste à multiplier les méthodes, utiliser l'analyse qualitative pour l'approche par les traits et l'évaluation par les pairs pour l'approche comportementale.

## **Conclusion**

L'objectif de cette communication était d'interroger les travaux de recherche sur le thème des caractéristiques du dirigeant de PME.

Pour ce faire, une première étape a consisté à réaliser une revue de littérature à partir des travaux du domaine de la recherche en PME et des travaux du domaine de l'entrepreneuriat, ces deux domaines étant proches et permettant l'assimilation des termes dirigeant et entrepreneur. Cette étape nous conduit à développer les deux principales approches mobilisées par les chercheurs en sciences de gestion pour observer le propriétaire-dirigeant de PME : l'approche par les traits et l'approche behavioriste. L'une, ontologique, consiste à s'intéresser à la personnalité de l'entrepreneur et a dominé jusqu'aux années 1990. L'autre, praxéologique, consiste à s'intéresser aux compétences et comportements de l'entrepreneur. Après de nombreux débats durant les années 1990, l'approche par les traits a été marginalisée et s'est vue substituée par l'approche comportementale. L'unicité des méthodes et les limites de chaque courant relevées par notre revue de littérature, la profusion et la confusion pour l'approche par les traits, le caractère boîte noire pour l'approche comportementale, nous conduisent à la seconde étape de cette communication et à la proposition de pistes pour la recherche entrepreneuriale.

Afin d'améliorer la connaissance de l'entrepreneur, la complémentarité des démarches ontologiques et praxéologiques peut être envisagée. Les principaux griefs portés à l'encontre des travaux portant sur les traits, la profusion et la confusion, peuvent être limités par une redéfinition et une catégorisation plus précise des variables. Ce travail doit s'effectuer en tenant compte des évolutions des travaux du domaine de la psychologie sociale et cognitive. En outre, la mobilisation de cadres théoriques intégratifs doit également permettre la réunion des approches ontologiques et praxéologiques. D'un point de vue méthodologique, l'analyse de la revue de littérature doit nous permettre d'envisager une diversification des méthodes qui romprait avec l'unicité actuelle. Cette diversification peut prendre deux formes. Concernant l'approche par les traits, l'utilisation de méthodes qualitatives répond au caractère introspectif

inhérent à une démarche ontologique. Concernant l'approche comportementale, l'évaluation par les pairs répond aux critères d'objectivité inhérents à une démarche praxéologique.

## Références

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational and Human Decision Process*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 665-683.
- Ajzen, I. (2005). Attitudes, personality, and behavior (2nd Edition). Milton-Keynes, England: Open University Press / McGraw- Hill.
- Aldrich, H (1999). Organizations Evolving. Sage Publications.
- Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2007). The Entrepreneurial Theory of the Firm. *Journal Of Management Studies*, 44(7), 1057-1063.
- Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2013). Epistemology, Opportunities, and Entrepreneurship: Comments on Venkataraman et al. (2012) and Shane (2012). *Academy Of Management Review*, 38(1), 154-157.
- Arenius, P. & Minniti, M. (2005). Perceptuable Variables and Nascent Entrepreneurs. *Small Business Economics*, 24(3), 233-247.
- Bandura, A. (1977) *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2012, January). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*. 9-44.
- Barringer, B. R., Jones, F. F. & Neubaum, D. O. (2005). A Quantitative Content Analysis of the Characteristics of Rapid-growth Firms and Their Founders. *Journal of Business Venturing*, 20(5), 663-687.
- Baum J. R. (1995), The relation of traits, competencies, motivation, strategy, and structure to venture growth, Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson College.
- Baum, J. R. & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to new venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587-598.
- Baumol, W. J., Schilling, M. E. & Wolff, E. N. (2009). The Superstar Inventors and Entrepreneurs: How Were They Educated? *Journal of Economics & Management Strategy*, 18(3), 711-728.
- Bird, B., Schjoedt, L., & Baum, J. (2012). Editor's Introduction. Entrepreneurs' Behavior: Elucidation and Measurement. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 36(5), 889-913
- Bluedorn, A. C., & Martin, G. (2008). The time frames of entrepreneurs. *Journal Of Business Venturing*, 23(1), 1-20.
- Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509-520.
- Bruyat .C. (1993). Création d'entreprise : Contributions épistémologiques et modélisation, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Pierre Mendès, (Grenoble II), Ecole Supérieure des Affaires.
- Bygrave, W. D. & Hofer, C. W. (1991). Theorizing about entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 16(2), 13-22.
- Carland, J. W., Hoy, F. & Carland, J. A. (1988). Who is an entrepreneur? Is a question worth asking. *American Journal of Small Business*, 12(4), 33-39.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal Of Business Venturing*, 18(1), 13.
- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? Savoirs, no hors-série.
- Cassar, G. (2007). Money, money, money? A longitudinal investigation of entrepreneur career reasons, growth preferences and achieved growth. *Entrepreneurship & Regional Development*, 19, 89-107.
- Chandler, G. N. & Jansen, E. (1992). The founder's Self-Assessed Competence and Venture Performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223.
- Clarysse, B., & Moray, N. (2004). A process study of entrepreneurial team formation: the case of a research-based spin-off. *Journal Of Business Venturing*, 19(1), 55.
- Cloninger, P. A., & Oviatt, B. (2007). Service Content and the Internationalization of Young Ventures: An Empirical Test. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 31(2), 233-256.
- Collins, O. F. & Moore, D. G. (1970). *The organization makers*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Cooper, A.C., Woo, C.Y., and W.C. Dunkelberg. (1988) .Entrepreneurs' Perceived Chances for Success. *Journal of Business Venturing*, 3, 97-108.
- Costa Jr., P. T. & McCrae., R. R. (1995). Primary traits of Eysenck's P-E-N system: Three- and Five-Factor Solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 308-317.
- Cunningham, J. & Lischeron, J. (1991). Defining Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 29(1).
- Davids, L. E. (1963). *Characteristics of Small Business Founders in Texas and Georgia*. Washington, D. C.: Small Business Administration.
- Davidsson, P. & Honig, B. L. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301-331.
- DeCarlo, J. F. & Lyons, P. R. (1979). A comparison of selected personal characteristics of minority and non-minority female entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 17, 22-29.
- De Clercq, D., & Rangarajan, D. (2008). The Role of Perceived Relational Support in Entrepreneur–Customer Dyads. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 32(4), 659-683.
- Delmar, F. & Davidsson, P. (2000). Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship and Regional Development*, 12, 1-23.
- DeTienne, D. R., & Chandler, G. N. (2007). The Role of Gender in Opportunity Identification. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 31(3), 365-386.
- Digman, J.M. (1990). "Personality structure: Emergence of the five-factor model". *Annual Review of Psychology* 41, 417-440

- Draheim, K. P. (1972), Factors influencing the rate of formation of technical companies. In A. C. Cooper & J. L. Komives (Eds.), *Technical entrepreneurship: A Symposium*. Milwaukee: Center for Venture Management. 3-27.
- Dupouy, A. (2008). *L'accompagnement du porteur de projet innovant : une question d'apprentissage. A partir du cas de l'incubateur de projets innovants de l'ESTIA*. Thèse de doctorat, université de Pau et des Pays de l'Adour.
- Dupuich-rabasse F. & Bellier S. (2000). *les compétences en action*, éditions liaisons, 2000, 240 p.
- Durand, D. E. (1975). Effects of achievement motivation and skill training on the entrepreneurial behavior of black businessmen. *Organizational Behavior and Human Performance*, 14(1), 76-90.
- Dutta D., & Thornhill S., (2008). The evolution of growth intentions: toward a cognition-based model. *Journal of Business Venturing*, 23, 307-332.
- Dyer, J. H.; Gregersen, H. B.; Christensen, C. (2008). Entrepreneur behaviors, opportunity recognition, and the origins of innovative ventures. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(4), 317-338.
- Eisenhardt, K., & Martin, J. (2000). Dynamic capabilities: What are they?. *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- Ericsson K.A., Simon H. (1980) Verbal reports as data. *Psychological Review*, 87, 3.
- Farmer, S., Yao, X. & Kung-McIntyre, K. (2011). Social roles, identities, and entrepreneurship: A three-nation study in the US, China, and Taiwan. *Entrepreneurship, Theory and practice*, 35(2), 245-273.
- Fayolle, A., Gailly B. (2009), Évaluation d'une formation en entrepreneuriat : prédispositions et impact sur l'intention d'entreprendre, *M@n@gement* vol. 12(3), 176-203
- Fayolle A. et K. Messeghem (2011), La recherche en entrepreneuriat entre 2008 et 2009 , *Revue de l'entrepreneuriat*, vol. 10, n°1.
- Filion, L. J. (1997). Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances. *Revue Internationale PME*, 10(2), 129-172.
- Filion, L. J. (2001). Entrepreneurs et propriétaires-dirigeants de PME. *Cahier de recherche n°2001-3*.
- Fini, R., Grimaldi, R., Marzocchi, G. L. and Sobrero, M. (2012), The Determinants of Corporate Entrepreneurial Intention Within Small and Newly Established Firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36: 387-414.
- Frese, M. (2009). Toward a psychology of entrepreneurship: An action theory perspective (Vol. 5, No. 6). Now Publishers Inc.
- Gartner.W.B. (1985), A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation, *Academy of Management Review*, Vol 10, N°4, pp 696-706.
- Gartner, W. B. (1988). Who is entrepreneur? is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12, 11-32.
- Gartner W. B. (1995), "Aspects of organization emergence, in *Entrepreneurship –Perspectives on theory building*". (Bull I., Thomas H., Willard G.) Pergamon.
- Getz, D. & Petersen, T. (2005). Growth and profit-oriented entrepreneurship among family business owners in the tourism and hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 24, 219-242.
- Gibb, A. (2005). The future of entrepreneurship education–Determining the basis for coherent policy and practice , in Tampere, . In P. Kyyro, & C. Carrier (Eds.), *The dynamics of learning entrepreneurship in a cross-cultural university context*: 44-67: Research Centre for Vocational and Professional Education, University of Tampere
- Gomolka. (1977). Characteristics of minority entrepreneurs and small business enterprises. *American Journal of Small business*, 11, 12-22.
- Grandi, A. & Grimaldi, R. (2005). Academics' organizational characteristics and the generation of successful business ideas. *Journal of Business Venturing*, 20(6), 821-845.
- Greve, A. & Salaff, J.W. (2003). Social networks and entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(1), 1-22.
- Gruber, M. (2007). Uncovering the value of planning in new venture creation: A process and contingency perspective. *Journal of Business Venturing*, 22(6), 782-807.
- Gundry, L. K. & Welsch, H. P. (2001). The ambitious entrepreneur: High growth strategies of women owned enterprises. *Journal of Business Venturing*, 16, 453-470.
- Hanlon, D. & Saunders, C. (2007). Marshaling resources to form small new ventures: Toward a more holistic understanding of entrepreneurial support. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(4), 619-641.
- Herron, L. & Robinson, R. (1993). The entrepreneur and venture performance. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 75-79.
- Hisrich, R. D. & O'Brien, M. (1981). The woman entrepreneur from a business and sociological perspective: Their problems and needs. In K. H. Vesper (Ed.), *Frontiers of Entrepreneurship Research: The Proceedings of the Babson Conference on Entrepreneurship Research*. Wellesley, Mass.: Babson College, 21-39.
- Hite, J. (2005). Evolutionary processes and paths of relationally embedded network ties in emerging entrepreneurial firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(1), 113-144.
- Hmieleski, K.M. & Corbett, A.C. (2008). The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new venture performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 23, 482-496.
- Hornaday, J. & Aboud, J. (1971). Characteristics of successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24, 141-153.
- Hornaday, J. & Bunker, C. (1970). The nature of the entrepreneur. *Personnel Psychology*, 23, 47-54.
- Howell, R. P. (1972). Comparative profiles: Entrepreneurs versus the hired executive: San Francisco peninsula semiconductor industry. In A. C. Cooper & J. L. Komives (Eds.), *Technical entrepreneurship: A Symposium*. Milwaukee: Center for Venture Management, 47-62.
- Hull, D. L., Bosley, J. J. & Udell, G. G. (1980). Reviewing the heffalump: Identifying potential entrepreneurs by personality characteristics. *Journal of Small Business Management*, 18, 11-18.
- Jackson, J. J., Hill, P. L., & Roberts, B. W. (2012, May). Misconceptions of Traits Continue to Persist: A Response to Bandura. *Journal of Management*. pp. 745-752.
- Jarvis r., Curan j., Kitching j. & Lightfoot g. (2000). The use of quantitative and qualitative criteria in the measurement of performance in small firms . *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 7, no2, p. 123-134.
- Julien, P. A. & Marchesnay, M. (1996). *L'entrepreneuriat*. Paris: Economica.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. 52, 90-102.
- Kolvreid, L. (1996). Organizational employment versus self-employment: Reasons for career choice intentions. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 20(3), 23-31.

- Krueger, N. F. Jr., and Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behavior, *Entrepreneurship & Regional Development*, 5, 351-330
- Lavolette, E.M. & C. Loue (2006). Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel. Actes du 8ième Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFPME), Fribourg, suisse, Octobre.
- Lee, D.-K. & Tsang, E.-W. (2001). The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth. *Journal of Management Studies*, 38(4), 583-602.
- Leibenstein, H. (1968). Entrepreneurship and development, *American Economic Review*, 58,72-83.
- Lichtenstein, B., Dooley, K., & Lumpkin, G. (2006). Measuring emergence in the dynamics of new venture creation. *Journal of Business Venturing*, 21(2), 153-175.
- Litzinger, W. D. (1965). The motel entrepreneur and the motel manager. *Academy of management Journal*, 8, 268-281.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. . (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy Of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Lorrain, J., Belley, A. & Dussault, L. (1998). Les compétences des entrepreneurs : élaboration et validation d'un questionnaire (QCE). *AirePME, 4è Congrès international Francophone sur la PME. Nancy.*
- Man, T.W. Y., Lau, T. & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of Small and Medium Entreprises- A conceptualization with focus on entrepreneurial competences. *Journal of Business Venturing*, 17, 123-142.
- Marchesnay, M. (2002). *Pour une approche entrepreneuriale de la dynamique ressources compétences essai de praxéologie*. Les éditions de l'ADREG, consultation le 20 avril 2006
- Maripier T. & Gasse Y. (2007). *L'impact des antécédents sur les croyances, attitudes et intentions des étudiants collégiaux et universitaires à l'égard de l'entrepreneuriat*. Faculté des sciences de l'administration, Université Laval.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Mescon, T. & Montanari, J. (1981). The personalities of independant and franchises entrepreneurs: An empirical analysis of concepts. *Journal of Enterprise Manangement*, 3(2), 149-159.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row.
- Miller, D. (2011), Miller (1983) Revisited: A Reflection on EO Research and Some Suggestions for the Future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35, 873-894.
- Morris, M. & Schindehutte, M. (2005). Entrepreneurial Values and the Ethnic Enterprise: An Examination of Six Subcultures. *Journal of Small Business Management*, 43, 453-479.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1998). Five Reasons why the "Big Five" article has been frequently cited. *Personnel Psychology*, 51, 849-858.
- Omrane, A., Fayolle, A. & Zeribi-BenSlimane, O. (2011). Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial: une approche dynamique. *La Revue des Sciences de Gestion*(251), 91-100.
- Orser, B., Riding, A., & Manley, K. (2006). Women entrepreneurs and financial capital. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 643-665.
- Penrose, E.T. (1963) *The Theory of the Growth of the Firm*, Basil Blackwell: Oxford.
- Pervine, L. A., Cervone, D. & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research*. Wiley.
- Pettersen, N. & St-Pierre, J. (2009). Un instrument multisource pour mesurer les competences des dirigeants de PME. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 22(4).
- Pettersen, N. et R. Jacob. (1992). *Comprendre le comportement de l'individu au travail: un schéma d'intégration*. Ottawa: Agence d'Arc.
- Plane, J.m. et Torres, O. (1998). « Le recours au conseil est-il un processus dénaturant pour la PME ? », 4ème Congrès International Francophone sur la PME (CIFPME), Nancy-Metz, 22-24 octobre.
- Rauch, A., Frese, M., & Utsch, A. (2005). Effects of human capital and long-term human resources development and utilization on employment growth of small-scale businesses: A causal analysis1. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6), 681-698.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal Of Work & Organizational Psychology*, 16(4), 353-385.
- Ronstadt, R.C. (1984). *Entrepreneurship*. Lord Publishing, Dover.
- Sarasvathy, S. D., & Venkataraman, S. (2011). Entrepreneurship as Method: Open Questions for an Entrepreneurial Future. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 35(1), 113-135.
- Schrage, H. (1965). The R & D entrepreneur: Profile of success. *Harvard Business Review*, 43, 56-69.
- Schumpeter, Joseph. (1928). The Instability of Capitalism. *The Economic Journal*, 38 (151), 361-386.
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., & Spector, T. D. (2010). Do openness to experience and recognizing opportunities have the same genetic source?. *Human Resource Management*, 49(2), 291-303.
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., & Spector, T. D. (2010). Genetics, the Big Five, and the Tendency to Be Self-Employed. *Journal Of Applied Psychology*, 95(6)
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shane, S. (2000). Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities. *Organization Science*, 11, 448-469.
- Shane, S. (2012). Reflections on the 2010 AMR Decade Award: Delivering on the Promise of Entrepreneurship As a Field of Research. *The Academy of Management Review*, 37(1), 10-20.
- Smith, N. (1967). *The entrepreneur and His Firm: The relationship between Type of Man and Type of Company*. Michigan: Bureau of Business Research, East Lansing: Michigan State University Press.
- Sternberg, R. J. (2003). Teaching for successful intelligence: Principles, practices, and outcomes. *Educational and Child Psychology*, 20(2), 6-18.
- Sternberg, R. (2004). Successful intelligence as a basis for entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 19, 189-202.
- Stevenson, H. & Jarillo, J. (1990). A paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.
- Stewart, W., Jr., May, R., & Kalia, A. (2008). Environmental perceptions and scanning in the United States and India: Convergence in entrepreneurial information seeking? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(1), 83-106.

- Storey, D. J. (1994). *Understanding the Small Business Sector*. New York: Routledge.
- Talaulicar, T., Grundei, J., & Werder, A. (2005). Strategic decision making in start-ups: The effect of top management team organization and processes on speed and comprehensiveness. *Journal of Business Venturing*, 20(4), 519–541.
- Thome, J. R., & Ball, J. G. (1981). Entrepreneurs and their companies. In K. H. Vesper (Ed.), *Frontiers of Entrepreneurship Research: The Proceedings of the Babson Conference on Entrepreneurship Research*. Wellesley, Mass.: Babson College, 65-83.
- Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Torres O., (2007). La recherche académique française en PME : Les thèses, les revues, les réseaux. OSEO.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2008). Opportunity identification and pursuit: Does an entrepreneur's human capital matter? *Small Business Economics*, 30(2), 153–173.
- Venkataraman, S. (1997). The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research: An Editor's Perspective. *Advances in Entrepreneurship*. J. Katz and R. Brockhaus. Greenwich, JAI Press. 3: 119-138.
- Verstraete T. (2003). Proposition d'un cadre théorique pour la recherche en entrepreneuriat, Éditions de l'ADREG
- Verstraete T. et Saporta, B. (2006). *Création d'entreprise et entrepreneuriat*. Editions de l'ARDEG, 518 p.
- Wainer, H. A. & Rubin, I. M. (1969). Motivation of R & D entrepreneurs: Determinants of company success. *Journal of Applied Psychology*, 53(3), 178-84.
- Watson, J. (2007). Modeling the relationship between networking and firm performance. *Journal of Business Venturing*, 22(6), 852–874.
- Weber, K., Heinze, K.L., & DeSoucey, M. (2008). Forage for thought: Mobilizing codes in the movement for grass-fed meat and dairy products. *Administrative Science Quarterly*, 53(3), 529–567.
- Welsch, H. P. (1982). The information source selection decision: The role of entrepreneurial personality characteristics. *Journal of Small Business Management*, 20, 49-57.
- Wernerfelt, B. (1984). "A resource Based View of the firm". *Strategic Management Journal*, 5, 171-180.
- Westhead, P., Ucsbaran, D. & Wright, M. (2009). Information Search and Opportunity Identification: The Importance of Prior Business Ownership Experience. *International Small Business Journal*, 27(6), 659-680.
- Wiklund, J., Davidsson, P. & Delmar, F. (2003). What do they think and feel about growth? An expectancy-value approach to small business managers'attitudes toward growth. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 27, 247-270.
- Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy Of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Wright, M., Liu, X., Buck, T., & Filatotchev, I. (2008). Returnee entrepreneurs, science park location choice and performance: An analysis of high-technology SMEs in China. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(1), 131–155.
- Zahra, S. A., Newey, I. r., & Shaver, J. (2011). Academic Advisory Boards' Contributions to Education and Learning: Lessons From Entrepreneurship Centers. *Academy Of Management Learning & Education*, 10(1), 113-129.
- Zahra, S. A., & Wright, M. (2011). Entrepreneurship's Next Act. *Academy Of Management Perspectives*, 25(4), 67-83.
- Zhang, J., Souitaris, V., Soh, P., & Wong, P. (2008). A contingent model of network utilization in early financing of technology ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32, 593–613.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal Of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.
- Zott, C. & Huy, Q. (2007). How entrepreneurs use symbolic management to acquire resources. *Administrative Science Quarterly*, 52(1), 70–105.