11ème
CIFEPME
Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME

Gaël GUEGUEN

Université de Toulouse - Toulouse Business School

Equipe entrepreneuriale et survie de l'entreprise créée : une analyse longitudinale

Résumé

La littérature envisage de façon très positive les créations d'entreprises fruits d'un entrepreneuriat en équipe car elles sont considérées comme plus performantes. Pour autant, d'un point de vue empirique il existe assez peu de travaux vérifiant ce lien en comparaison d'un entrepreneuriat en solitaire. Ce manque est d'autant plus important pour des études mobilisant un large échantillon et qui s'intéressent à la question de la survie mesurée sur plusieurs années. Notre recherche vise à renforcer la vérification de ce lien en testant la contribution d'un recours à un entrepreneuriat en équipe versus un entrepreneuriat en solitaire pour la survie à 3 et 5 ans. Le rôle modérateur de l'équipe entrepreneuriale est également envisagé dans la relation liant les ressources nécessaires à la création et la survie. Pour ce faire, nous mobilisons un échantillon multisectoriel de 5.629 créations d'entreprises. Nos résultats nous conduisent à relativiser l'importance de l'entrepreneuriat en équipe.

Mots-clefs : équipes entrepreneuriales, survie, analyse longitudinale, l'entrepreneur (théories, caractéristiques, typologies, etc.), équipreneuriat.

CIFEPME 2012 – Brest

Equipe entrepreneuriale et survie de l'entreprise créée : une analyse longitudinale

Gaël GUEGUEN
Professeur en entrepreneuriat et stratégie

Université de Toulouse
Toulouse Business School
20 boulevard Lascrosses
31068 Toulouse
g.gueguen@esc-toulouse.fr

Résumé

La littérature envisage de façon très positive les créations d'entreprises fruits d'un entrepreneuriat en équipe car elles sont considérées comme plus performantes. Pour autant, d'un point de vue empirique il existe assez peu de travaux vérifiant ce lien en comparaison d'un entrepreneuriat en solitaire. Ce manque est d'autant plus important pour des études mobilisant un large échantillon et qui s'intéressent à la question de la survie mesurée sur plusieurs années. Notre recherche vise à renforcer la vérification de ce lien en testant la contribution d'un recours à un entrepreneuriat en équipe versus un entrepreneuriat en solitaire pour la survie à 3 et 5 ans. Le rôle modérateur de l'équipe entrepreneuriale est également envisagé dans la relation liant les ressources nécessaires à la création et la survie. Pour ce faire, nous mobilisons un échantillon multisectoriel de 5.629 créations d'entreprises. Nos résultats nous conduisent à relativiser l'importance de l'entrepreneuriat en équipe.

Mots-clefs :

Equipes entrepreneuriales, survie, analyse longitudinale

1. L'entrepreneur (théories, caractéristiques, typologies, etc.)
28. Equipreneuriat

Equipe entrepreneuriale et survie de l'entreprise créée : une analyse longitudinale

Créer une entreprise est une opération complexe et l'implication de plusieurs individus peut faciliter cette réalisation. Des apports complémentaires en termes de ressources et de compétences peuvent favoriser les premiers pas de l'entreprise. En effet, le recours à l'entrepreneuriat en équipe est fréquent lors des créations d'entreprises (Gartner et al., 1994 ; Chowdhury, 2005 ; Boncler et al., 2006) et peut conditionner l'appui d'investisseurs (Schjoedt et Krauss, 2009). Katzenbach et Smith (1993) définissent une équipe comme un groupe composé d'un petit nombre de personnes aux compétences complémentaires qui se trouvent engagées dans un but commun avec un ensemble d'objectifs à atteindre et qui sont mutuellement responsables. Dans notre cas, l'entrepreneuriat en équipe se définit de plusieurs façons (Pasanen et Laukkanen, 2006) mais nous pouvons estimer que la présence d'au moins deux acteurs lors de la création et du management de l'entreprise (Watson et al., 1995 ; Forbes et al., 2006 ; Drnovsek et al., 2009) permet d'identifier de tels cas. Cet entrepreneuriat présente de multiples intérêts notamment pour accéder à un ensemble de ressources et compétences lors du lancement de l'activité (Reich, 1987 ; Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Barringer et Ireland, 2008) ; ressources et compétences rares et cruciales afin d'exploiter une opportunité (Alvarez et Busenitz, 2001 ; Villanueva et al., 2012).

S'il apparaît que le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la création, qu'en est-il quelques années plus tard ? La théorie des échelons supérieurs (« upper echelons theory »), initiée par Hambrick et Mason (1984) et régulièrement mobilisée par la littérature sur l'entrepreneuriat en équipe (Vyakarnam et Handelberg, 2005 ; Schjoedt et Krauss, 2009), postule que l'équipe dirigeante conditionne le succès de l'entreprise. De ce fait, la composition de l'équipe dirigeante a une influence forte sur la réussite de l'entreprise. La littérature théorique envisage ainsi de façon positive le lien entre performance de l'entreprise et recours à l'équipe entrepreneuriale (Davidsson et Wiklund, 2001 ; Ensley et al., 2003 ; Shane, 2003 ; Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Schjoedt et Krauss, 2009) car la présence de plusieurs entrepreneurs favorise la détention de ressources et compétences pertinentes. Différents travaux empiriques valident une influence positive de l'entrepreneuriat en équipe sur la performance à terme de l'entreprise créée (Cooper et Bruno, 1977 ; Eisenhardt et Schoonhoven, 1990 ; Cooper et al., 1994 ; Lechler, 2001 ; Lee et Tsang, 2001 ; Teal et Hoffer, 2003 ; Stam et Schutjens, 2006 ; Pasanen et Laukkanen, 2006). Les mesures de la performance, tant objectives que subjectives, y sont variées : survie, croissance du chiffre d'affaires, croissance du nombre de salariés, taille de l'entreprise, qualité de l'activité, performance financière…

Cependant, assez peu de travaux empiriques, se basant sur des échantillons importants, identifient ce lien en comparaison d'un entrepreneuriat en solitaire notamment lorsque le critère de mesure concerne la survie de l'entreprise (Cooper et al., 1994 ; Stam et Schutjens, 2006). Ce manque de recherches quantitatives se retrouve particulièrement pour la France. L'objet de ce travail est de vérifier, sur un large échantillon, l'association positive entre la création d'entreprise par une équipe entrepreneuriale et la survie de l'entreprise créée en comparaison avec des créations d'entreprises issues d'un entrepreneuriat en solitaire. De plus, nous cherchons à savoir si un projet important accentuera l'intérêt d'un recours à en entrepreneuriat en équipe pour la survie de l'entreprise créée, comme le laisse penser la littérature (Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Barringer et Ireland, 2008).

Après avoir envisagé les raisons qui devraient permettre à l'entrepreneuriat en équipe d'obtenir une meilleure performance, nous identifierons les travaux qui établissent un lien

empirique entre équipe entrepreneuriale et survie. Ceci nous entraînera à vérifier, sur une large base de données, l'influence d'un recours à un entrepreneuriat en équipe sur la survie de l'entreprise en fonction de deux périodes (3 et 5 ans).

1. Entreprendre à plusieurs pour une meilleure performance

Plusieurs travaux soulignent la pertinence de recourir à un entrepreneuriat en équipe. La synthèse sur le sujet menée par Shane (2003) témoigne de l'intérêt d'entreprendre en équipe tant pour la création que pour la survie ou la croissance de l'entreprise : dépassement des limites cognitives, obtention de connaissances du fait de la complémentarité des membres, meilleure évaluation du projet de création, collaboration avec des individus ayant l'habitude de travailler ensemble. La théorie des ressources et compétences est utilisée pour justifier l'intérêt d'un entrepreneuriat en équipe par rapport à un entrepreneuriat en solitaire (Vyakarman et Handelberg, 2005). En effet, la nécessité d'obtenir des ressources rares de la part du créateur d'entreprise pour exploiter une opportunité (Alvarez et Busenitz, 2001 ; Villanueva et al., 2012) peut favoriser le recours à un entrepreneuriat à plusieurs. La thèse généralement défendue (Reich, 1987) est que le recours à l'entrepreneuriat en équipe permet d'avoir accès à un ensemble de ressources et compétences que le créateur solitaire ne détient pas : des compétences individuelles sont intégrées dans un groupe. Ainsi, les équipes entrepreneuriales sont un moyen d'accéder à des ressources rares, notamment les ressources financières (Brinckmann et al., 2011). Barringer et Ireland (2008) pensent que l'entrepreneuriat en équipe est plus profitable que l'entrepreneuriat solitaire car il permet de disposer de plus de ressources, de talents, d'idées ou de réseaux : le capital humain et social disponible est plus élevé. Cependant, la question de la cohérence des membres et de leur diversité (Bayad et al., 2007) reste problématique et peut entraîner des difficultés dans le fonctionnement de l'équipe, d'autant plus que la diversité n'entraîne pas nécessairement une meilleure efficacité (Chowdhury, 2005) voire nuit à la performance en termes de croissance et de profits (Amason, 2006).

C'est ainsi qu'une logique stratégique peut conditionner la formation d'une équipe de la part d'un entrepreneur au moment de la création (Moreau, 2006). Outre une logique sociale, qui correspond au cas ou au moins deux individus se connaissent et décident de travailler ensemble à une création d'entreprise, une vision plus utilitariste existe. Selon Moreau (2006), la logique stratégique d'un recours à un entrepreneuriat en équipe permet de renforcer un avantage et / ou de combler une faiblesse, un manque concernant la création de l'entreprise. De ce fait, l'objectif est de trouver un partenaire qui peut compléter les ressources et compétences d'un individu. Le projet conditionne ainsi le choix du partenaire qui intégrera l'équipe entrepreneuriale. Par la suite, un processus de développement et d'élargissement de l'équipe entrepreneuriale peut être constaté afin d'obtenir de nouvelles ressources et compétences (Boncler et al., 2006 ; Forbes et al., 2006). Kamm et Nurick (1993) estiment qu'un individu ou plusieurs vont identifier une opportunité puis lors de sa mise en place de l'idée, ils feront appel à d'autres acteurs qui intégreront l'équipe initiale. Remarquons, que les logiques sociales et stratégiques peuvent se combiner (Forbes et al., 2006). D'ailleurs, Chabaud et Condor (2009) envisagent la formalisation du recours aux membres du réseau social préexistant d'un porteur de projet, en fonction de ses intérêts, à travers la notion de « cristallisation du réseau social ».

Le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la création mais aussi son existence à terme. Toutefois, Vyakarman et Handelberg (2005) estiment que les variables favorisant la création ne sont pas nécessairement celles favorisant la croissance de l'entreprise. Schjoedt et Krauss

(2009) identifient trois grands ensembles de facteurs qui permettent d'expliquer l'influence positive de l'entrepreneuriat en équipe sur la réussite de la création. Les conditions environnementales ont une influence directe sur la performance mais doivent être aussi envisagées en regard des caractéristiques de l'équipe entrepreneuriale. Celle-ci pourra apporter une réponse contingente en regard de ses spécificités (par exemple, l'hétérogénéité de l'équipe dans un environnement turbulent). La composition de l'équipe entrepreneuriale (en termes de culture entrepreneuriale, d'expérience, de diplômes, de valeurs, de personnalités, d'apports…) joue sur la performance : les ressources apportées favoriseront l'entreprise. Enfin, les processus inhérents au fonctionnement de l'équipe entrepreneuriale (conflits, communication, répartition du pouvoir…) ont également une incidence sur la réussite de l'entreprise.

Ainsi, il apparaît que le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la création et ses issues du fait de la présence d'un plus grand capital humain et social (Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Barringer et Ireland, 2008). Toutefois, l'intérêt ne se résume pas uniquement à une plus grande facilité pour créer. La pertinence du recours à un entrepreneuriat en équipe se retrouve dans le mode de management de la jeune entreprise. En effet, comme le soulignent Schjoedt et Krauss (2009), le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la performance de l'entreprise, au-delà de la création, du fait d'un management à plusieurs. La présence d'une équipe dans la direction favorise le management de la jeune entreprise confrontée à une complexité d'autant plus grande qu'elle se développe (Birley et Stockley, 2000).

Notre recherche va donc envisager l'intérêt du recours à l'entrepreneuriat en équipe, en comparaison d'un entrepreneuriat en solitaire, non pas sur la création à proprement parlé (y a-t-il plus de créations lorsqu'il s'agit d'une équipe ?) mais sur la performance à moyen terme de l'entreprise créée (la réussite d'une entreprise créée par une équipe est-elle plus importante quelques années après sa mise en place ?).

2. Validations empiriques d'une performance supérieure dans les études quantitatives

De nombreux travaux envisagent, d'un point de vue théorique une association entre entrepreneuriat en équipe et performance (Kamm et al., 1990 ; Davidsson et Wiklund, 2001 ; Ensley et al., 2003 ; Shane, 2003 ; Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Cooney, 2005 ; Ben Hafaiedh-Dridi et Paturel, 2008 ; Harper, 2008 ; Schjoedt et Krauss, 2009). Ben Hafaiedh-Dridi et Paturel (2008) constatent que les mesures de la performance de l'entreprise créée par une équipe entrepreneuriale sont multiples. Toutefois, d'un point de vue empirique, les études testant l'association entre performance de l'entreprise et équipes entrepreneuriales, en comparaison d'un entrepreneuriat individuel, sur de grands échantillons sont assez peu nombreuses.

Ces études empiriques quantitatives sont assez hétérogènes en raison d'une appréhension variable de l'entrepreneuriat en équipe ou des critères de performance. Par exemple, Whistead (1995) étudie les facteurs favorisant la survie de 237 firmes anglaises dans des industries de haute technologie. Il constate que la survie est meilleure pour les entreprises disposant d'une équipe. Toutefois, l'équipe est envisagée à travers la présence de plusieurs actionnaires dans le capital de l'entreprise. Cette appréhension de l'équipe ne semble pas suffisamment précise en regard des caractéristiques déjà mentionnées plus haut. Certains travaux (Eisenhardt et Schoonhoven, 1990 ; Teal et Hoffer, 2003) considèrent l'équipe de fondateurs à travers ses attributs (compétences, complémentarités, expérience, nombre…) et, de ce fait, la

comparaison entre la performance de l'une ou de l'autre de ces formes de création est complexe. D'autres recherches analysent uniquement des entreprises ayant été créées sur la base d'une équipe et la comparaison avec l'entrepreneuriat en solitaire est impossible (Lechler, 2001). Par ailleurs, plusieurs de ces recherches concernent des industries technologiquement avancées ce qui introduit un biais dans une réflexion plus générale, voire transversale, de l'incidence du recours à un entrepreneuriat en équipe (Cooper et Bruno, 1977 ; Teal et Hoffer, 2003 ; Eisenhardt et Schoonhoven, 1990). Enfin, les échantillons sont souvent réduits ou se caractérisent par une disproportion entre les effectifs des deux catégories d'entrepreneuriat étudiées (Stam et Schutjens ; 2006).

Toujours est-il que les travaux cherchant à tester l'association entre le recours à un entrepreneuriat en équipe et un critère de performance tendent à indiquer un lien positif. Nous devons dissocier les recherches qui estiment que l'entrepreneuriat en équipe (ou certaines de ses caractéristiques comme le nombre d'associés, le degré de communication…) contribue avec d'autres variables à l'obtention de la performance (Eisenhardt et Schoonhoven, 1990 ; Cooper et al., 1994 ; Lechler, 2001 ; Lee et Tsang, 2001 ; Teal et Hoffer, 2003) à ceux qui comparent l'entrepreneuriat en équipe et l'entrepreneuriat en solitaire en regard d'une performance différente (Cooper et Bruno, 1977 ; Stam et Schutjens, 2006 ; Pasanen et Laukkanen, 2006). Les critères de mesure de la performance (objective ou subjective) sont nombreux : la survie (Stam et Schutjens, 2006 ; Cooper et al., 1994) ; la taille de l'entreprise en termes de nombre d'employés (Stam et Schutjens, 2006) ou de volume de ventes (Cooper et Bruno, 1977) ; la croissance des ventes (Eisenhardt et Schoonhoven, 1990) ; la croissance du nombre d'employés (Stam et Schutjens, 2006 ; Cooper et al., 1994) ; la performance financière (Teal et Hoffer, 2003) ; la qualité de la production de l'offre de l'entreprise (Pasanen et Laukkanen, 2006).

La question de la croissance est le critère de performance le plus souvent retenu dans la littérature sur les équipes entrepreneuriales. Cooper et Bruno (1977) identifient une association positive entre la croissance, appréhendée à travers le chiffre d'affaires, et l'entrepreneuriat en équipe. Eisenhardt et Schoonhoven (1990) identifient un effet positif de l'expérience en commun de l'équipe et de sa taille sur la croissance de l'entreprise examinée par l'évolution des ventes. Lee et Tsang (2001) constatent un effet positif du nombre de partenaires associés dans l'entreprise créée sur la croissance de celle-ci, trois ans plus tard. La croissance est envisagée en fonction de deux variables : la croissance des ventes et la croissance des profits. L'étude de Lee et Tsang porte sur 168 entreprises de Singapour. Chez Stam et Schutjens (2006), la croissance, envisagée en fonction de l'effectif, est supérieure durant les trois premières années uniquement. Il semble donc qu'un effet seuil puisse exister en ce qui concerne le lien entre équipe entrepreneuriale et performance.

La survie a été abordée par Stam et Schutjens (2006) auprès d'un échantillon composé de 1.286 entreprises mais dont seulement 90 étaient le fait d'un entrepreneuriat en équipe bien que leur identification de l'équipe entrepreneuriale était assez standard (nouvelle activité démarrée par au moins deux personnes qui détiennent sa propriété et qui participent au management de l'entreprise). Leurs comparaisons permettent de considérer que la survie, sur six ans, est meilleure pour les entreprises créées sur la base d'un entrepreneuriat en équipe. Cooper et al. (1994) envisagent, pour leur part, trois modalités de niveau de performance au bout de trois années auprès de 1.053 entreprises : l'échec, la survie marginale (sans croissance), la survie associée à la croissance. Leurs régressions logistiques multinomiales permettent de considérer que le nombre de partenaires dans l'équipe entrepreneuriale a une

contribution positive et significative avec une survie accompagnée d'une forte croissance. Toutefois, le nombre de partenaires ne contribue pas significativement à la survie marginale.

Nous constatons que les effets positifs d'un recours à l'entrepreneuriat en équipe sur la performance sont validés de façon empirique. Toutefois les études validant ce lien nous semblent peu nombreuses, notamment en ce qui concerne la survie, et aucune ne concerne la France, d'autant plus lorsqu'il s'agit de comparer les issues associées à un entrepreneuriat en équipe versus un entrepreneuriat en solitaire. De ce fait, nous chercherons à vérifier l'hypothèse H1 qui estime que le recours à l'entrepreneuriat en équipe, au moment de la création, a un effet positif sur la survie de l'entreprise.

H1. Le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la survie de l'entreprise créée.

La justification théorique d'un recours en entrepreneuriat en équipe repose sur l'obtention de ressources supplémentaires (Reich, 1987 ; Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Barringer et Ireland, 2008 ; Schjoedt et Krauss, 2009). De ce fait, nous pouvons penser qu'une création nécessitant d'importants moyens aura plus de chance de réussir si cette création est le fait d'une équipe entrepreneuriale. En effet, la littérature identifie une influence positive des moyens investis au départ sur la survie de l'entreprise (Cooper et al., 1994). Nous proposons donc H2 qui envisage l'effet modérateur d'un recours à un entrepreneuriat en équipe sur la relation positive entre les moyens nécessaires à la création et la survie de l'entreprise. Nous supposons que lorsque le projet est important, l'entrepreneuriat en équipe favorise de façon plus forte la réussite de l'entreprise en comparaison de projets de moindre importance.

H2. Plus les moyens financiers nécessaires sont importants lors de la création, plus le recours à l'entrepreneuriat en équipe favorise la survie de l'entreprise créée.

3. Méthode

Nous allons présenter les variables retenues afin de mesurer l'incidence d'un recours à un entrepreneuriat en équipe sur la survie de l'entreprise créée puis la base de données utilisée.

3.1 Variables retenues

La variable dépendante est la survie de l'entreprise 3 années et 5 années après sa création. Un tel horizon temporel pour étudier la survie de l'entreprise se retrouve de façon similaire chez Cooper et al. (1994) ou chez Stam et Schutjens (2006). Du fait de la nature binaire de notre variable dépendante (survie ou non à deux périodes différentes), nous utiliserons des régressions logistiques afin d'envisager l'influence de la variable indépendante et des variables de contrôle.

La variable indépendante correspond au recours à un entrepreneuriat en équipe versus un entrepreneuriat solitaire. Si Gartner et al. (1994) envisagent l'entrepreneuriat en regard des multiples partenaires avec lesquels l'entrepreneur va évoluer, notre travail s'intéresse à l'entrepreneuriat en équipe qui se caractérise par la création d'une entreprise par au moins deux individus qui combinent leurs efforts, leurs ressources, leurs compétences (Ben Hafaïedh, 2006). Kamm et al. (1990) adoptent une définition plus restrictive. Selon eux, l'entrepreneuriat en équipe existe lorsqu'au moins deux individus créent ensemble une entreprise et possèdent un intérêt financier équivalent. En outre ces acteurs devront être présents dès la phase de création. Cooney (2005) retient comme définition de l'équipe

entrepreneuriale la présence d'au moins deux individus ayant un intérêt financier significatif dans la création et qui participent activement au développement de l'entreprise. Des visions plus larges existent. Cooper et Bruno (1977) parlent de plusieurs fondateurs. Watson et al. (1995) considèrent qu'une équipe entrepreneuriale existe lorsque deux individus ont fondé ensemble l'entreprise et sont impliqués ensemble dans son fonctionnement. Forbes et al. (2006) vont privilégier une définition retenant un groupe de personnes impliquées dans la création et le management d'une nouvelle entreprise. Nous considérons qu'il n'est pas nécessaire que les individus présents lors de la mise en place soient forcément les mêmes que ceux qui assurent la direction (Forbes et al., 2006). En effet, notre vision de l'entrepreneuriat en équipe ne va pas retenir une collaboration de mêmes individus tout au long du processus de création (Cooney, 2005 ; Ben Hafaiedh-Dridi et Paturel, 2008). Ainsi, la mise en place du projet à plusieurs et une direction partagée lors de la première année nous semblent des critères pertinents pour identifier l'entrepreneuriat en équipe. A l'inverse, un entrepreneuriat en solitaire correspondra aux cas où un individu met en place son projet et dirige la jeune entreprise sans recourir à une intégration formelle d'autres personnes dans ces processus. Cette approche se réfère à celles de Watson et al. (1995), Forbes et al. (2006) ou Drnovsek et al. (2009) pour qui l'équipe entrepreneuriale correspond à un groupe de personnes impliquées dans la création et le management d'une nouvelle entreprise et s'oppose à un entrepreneuriat issu d'un seul individu tant dans le processus de création que dans le management de l'entreprise créée. Nous avons ainsi identifié les cas où la mise en place du projet de création ainsi que la direction de l'entreprise créée étaient soit le fait de plusieurs individus ou soit d'un seul. Notre mesure de l'entrepreneuriat en équipe est donc binaire afin de pouvoir le comparer à un entrepreneuriat en solitaire.

En ce qui concerne les variables de contrôle, notre travail va s'inspirer des variables utilisées par Cooper et al. (1994), qui cherchent à envisager l'influence du capital humain et financier sur la performance de l'entreprise créée, et dont l'objectif ainsi que la méthode sont proches du notre. L'effet de l'entrepreneuriat en équipe sera ainsi envisagé en fonction de six variables : l'industrie (activité dans les services ou non), les moyens financiers nécessaires lors de la création (échelle de 1 à 7[1]), le fait que le créateur interrogé dispose d'une expérience dans cette activité (binaire), sont niveau d'étude (échelle de 1 à 6), s'il est un homme (binaire), s'il est issu d'un entourage entrepreneurial (binaire) et si des conseils de professionnels ont été utilisés lors de la création (binaire). Trois variables utilisées par Cooper et al. (1994) n'ont pas été retenues : l'appartenance à une minorité ethnique car cette donnée ne peut être collectée en France, contrairement aux recherches d'autres pays (Amérique du Nord, pays anglo-saxons…), au sein d'un questionnaire (Desplanques, 2008) ; l'occupation d'une fonction de cadre précédemment à la création en raison de nombreuses non réponses qui nuisaient fortement à l'effectif de notre échantillon ; un travail précédent dans une association car cette variable n'était pas mesurée dans notre base de données.

3.2 Echantillon retenu

Notre recherche va s'appuyer sur la base de données SINE (Systèmes d'Information sur les Nouvelles Entreprises) de l'INSEE, l'institut de statistique publique français. Cette large enquête multisectorielle suit le devenir de plusieurs milliers d'entreprises créées et les interroge sur une multiplicité de variables. Nous utilisons la cohorte d'entreprises créées en 2002 puis interrogées en 2005 et 2007. De ce fait, nous pourrons connaître la survie de ces entreprises à 3 ans et à 5 ans. La base SINE compte beaucoup d'observations (92.966) mais

[1] 1 : Moins de 2 000 € ; 2 : de 2 000 à moins de 4 000 € ; 3 : de 4 000 à moins de 8 000 € ; 4 : de 8 000 à moins de 16 000 € ; 5 : de 16 000 à moins de 40 000 € ; 6 : de 40 000 à moins de 80 000 € ; 7 : 80 000 € ou plus.

notre souhait est de retenir des entreprises non « factices » qui ont été créées dans le but, supposé, de durer et d'avoir un réel intérêt économique sans être dépendante d'une spécificité trop forte du fait de leur activité. De l'ensemble de la base de données, nous avons retenu les créations ayant adoptées le statut de SARL, non artisanales, non filiales, non liées à l'Etat et qui comptaient au moins un salarié (hors dirigeant) au bout de la première année d'existence. A la suite de ce processus d'épuration, 8.500 entreprises ont été retenues. Au sein de cet effectif, nous avons cherché à isoler les entreprises dont la mise en place du projet ainsi que la direction sont le fait de plusieurs personnes (entrepreneuriat en équipe soit 41% des cas) des entreprises dont la mise en place du projet et la direction de l'entreprise créée sont le fait d'une seule personne (entrepreneuriat en solitaire soit 25% des cas). Ainsi, notre échantillon d'étude est composé de 5.629 entreprises. Les 2.871 entreprises non retenues correspondent à des situations ou seule la mise en place (10%) ou seule la direction (23%) est le fait de plusieurs individus.

4. Résultats

Nous allons décrire, dans un premier temps, les statistiques liées à la survie des entreprises en fonction d'un recours à un entrepreneuriat en équipe comparativement à un entrepreneuriat en solitaire. Ceci nous permettra de tester des modèles plus complets afin de juger l'apport de l'entrepreneuriat en équipe sur la survie à 3 et 5 ans.

4.1 Description de la survie de l'entreprise

La présentation des taux de survie des entreprises sur une période de 5 ans, en fonction de la présence d'une équipe entrepreneuriale au départ ou non, va nous permettre de juger de l'association entre forme d'entrepreneuriat à la création et performance (Tableau 1). Nous pouvons nous rendre compte que le taux de survie est supérieur pour les entreprises créées sur la base d'une équipe entrepreneuriale. Si en entame de vie, la différence n'est pas marquée, la troisième année semble indiquer un cap entraînant l'association positive entre la survie de l'entreprise et l'existence d'une équipe entrepreneuriale. Les différences (à l'avantage de l'équipe entrepreneuriale) sont significatives pour la survie à 3 ans ($p<0,001$) et 4 ans ($p<0,001$). L'association constatée pour la 5ème année est moins marquée ($p<0,05$).

Tableau 1 : taux de survie par années

	Survie 1 an	Survie 2 ans	Survie 3 ans	Survie 4 ans	Survie 5 ans
Solitaire	0,98	0,86	0,71	0,60	0,55
Equipe	0,98	0,87	0,75	0,66	0,58
Ensemble	0,98	0,86	0,74	0,63	0,57
N	5629	5629	5629	5629	5629
Khi 2	ns	ns	***	***	*

* : p<0,05 ; ** : p <0,01 ; *** : p<0,001

Il existe un tassement entre la 5ème année et la 4ème : une différence de 6 % existe pour la survie au bout de 4 ans contre 3% pour la survie au bout de 5 ans. Comme ces mesures intègrent un effet d'accumulation des précédentes années, nous allons identifier la survie marginale de l'année n_{+1} par rapport à l'année n. En d'autres termes nous allons quantifier la survie pour les entreprises ayant survécue l'année précédente (Tableau 2).

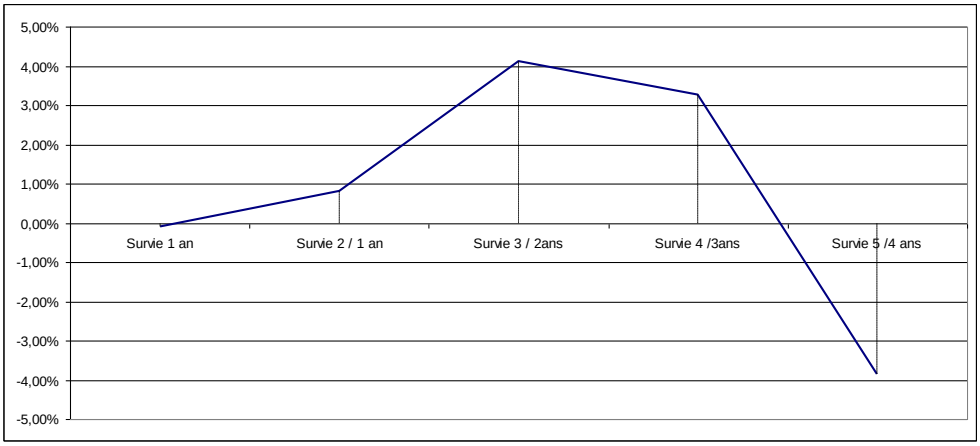
Tableau 2 : taux de survie marginale

	Survie 1 an	Survie 2 / 1 an	Survie 3 / 2ans	Survie 4 /3ans	Survie 5 /4 ans
Solitaire	0,98	0,88	0,83	0,84	**0,92**
Equipe	0,98	**0,89**	**0,87**	**0,87**	0,88
Ensemble	0,98	0,89	0,85	0,86	0,89
N	5629	5495	4869	4147	3564
Khi 2	ns	ns	***	**	***

* : p<0,05 ; ** : p <0,01 ; *** : p<0,001

L'association entre équipe entrepreneuriale et survie évolue différemment si nous raisonnons uniquement en fonction des entreprises survivantes en n_{-1}. La survie marginale des équipes entrepreneuriales est plus forte lors de la 3ème et 4ème année en regard des entreprises en activité lors de la 2ème et 3ème année. En revanche, ce rapport s'inverse pour la survie marginale de la 5ème année : 88% des entreprises en activité lors de la 4ème année, et qui ont été créées initialement en équipe, ont survécu un an plus tard contre 92% pour les entreprises créées en solitaire. Cette analyse marginale de la survie nous permet d'obtenir une première piste de réflexion quant à un effet positif de l'équipe entrepreneuriale sur la survie uniquement sur les 3ème et 4ème année. Cette association positive disparaît et devient négative à la 5ème année. Le Schéma 1 nous permettra de visualiser cette relation qui est nulle durant les deux premières années, puis en faveur de l'équipe entrepreneuriale et enfin en faveur d'une création en solitaire. Un effet temporel avait également été détecté par Stam et Schutjens (2006) mais celui-ci concernait la croissance de l'entreprise : la croissance des entreprises créées par une équipe entrepreneuriale était supérieure uniquement pour les trois premières années d'existence ensuite cet effet disparaissait. Nous pouvons donc penser que l'intérêt d'un entrepreneuriat en équipe s'estompe avec le temps.

Schéma 1 : différence entre la survie marginale des créations par équipes entrepreneuriales et en solitaire



Toutefois, l'analyse que nous avons menée ne prend pas en compte l'incidence d'autres variables sur la survie de l'entreprise. Par l'intermédiaire d'analyses de régressions logistiques, nous allons pouvoir envisager la contribution du recours à un entrepreneuriat en équipe en fonction de plusieurs variables de contrôle selon différentes périodes permettant de juger la survie des entreprises créées.

4.2 Description et association entre les variables

Le Tableau 3 décrit nos variables ainsi que leurs associations envisagées par paires (corrélations). Nos entreprises étudiées sont pour la plupart dans une activité de service (62%) et ont nécessité en moyenne un investissement de départ situé entre 8.000 et 16.000 euros (Moyens : 4,27). L'importance des activités de service est le reflet de la situation objective de la création d'entreprise en France et cet effet sera contrôlé par la suite. Nous pouvons également remarquer que, parmi nos répondants, la présence d'homme est majoritaire (76%) et que l'entourage est considéré comme entrepreneurial (69% ; pour cette variable, il était demandé si le créateur avait des personnes chefs d'entreprise ou à leur compte dans l'entourage proche, familial ou non). Les créations sont le fait d'individus qui pensent disposer d'un expérience similaire en regard du métier exercé précédemment (expérience : 55%) mais qui n'ont pas eu nécessairement recours à des conseils de professionnels de la création d'entreprise (Conseils : 31%). Le recours à l'entrepreneuriat en équipe est la forme dominante (Equipe : 63%) en comparaison d'une création fruit d'un seul individu.

Nous remarquons que la plupart des variables prises en compte sont associées significativement et positivement avec la survie qu'elle soit à 3 ou 5 ans (service, moyens, diplômes, entourage, recours à une équipe entrepreneuriale). Ces éléments vont dans le sens des suppositions de Cooper et al. (1994). Toutefois le sexe et l'expérience ont une association positive avec la survie à 5 ans mais pas avec celle à trois ans. L'utilisation de conseils de la part de professionnels de la création n'apparaît pas comme un élément corrélé significativement avec la survie de l'entreprise. Si nous nous concentrons sur le recours à un entrepreneuriat en équipe, une activité de service, les moyens, les diplômes, l'entourage entrepreneurial et le recours à des conseils de professionnels de la création sont corrélés positivement. En revanche, l'expérience précédente et le fait d'être un homme sont associés négativement. Nous pouvons en déduire que le recours à l'entrepreneuriat en équipe se retrouve dans des projets importants qui ont été le fait de créateurs entourés (entourage entrepreneurial, conseils) tandis que l'expérience identique nuit au recours à une telle forme d'entrepreneuriat. Ces quelques éléments vont dans le sens de l'explication de l'intérêt de l'équipe entrepreneuriale dans une perspective de ressources et de compétences (Schjoedt et Krauss, 2009) : les moyens importants sont synonyme de besoins de ressources (financières mais aussi pour faire face à la complexité du projet de création) tandis que l'expérience suppose que le créateur dispose de compétences (connaissance de l'activité) qui l'entraîne à négliger l'ajout de co-fondateurs.

Tableau 3 : description et corrélations entre les variables (N=5.627)

	ξ	σ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.surv3ans	0,74	0,44	1									
2.surv5ans	0,57	0,50	0,68[c]	1								
3.Service	0,62	0,49	0,13[c]	0,12[c]	1							
4.Moyens	4,27	1,67	0,12[c]	0,15[c]	0,21[c]	1						
5.Experience	0,55	0,50	0,00	0,05[c]	-0,1[c]	0,02	1					
6.Diplôme	3,71	1,87	0,11[c]	0,13[c]	0,21[c]	0,17[c]	-0,07	1				
7.Homme	0,76	0,43	0,00	0,03[a]	-0,09[c]	0,04[b]	0,20[c]	-0,08[c]	1			
8.Entourage	0,69	0,46	0,06[c]	0,08[c]	0,04[b]	0,11[c]	-0,01	0,08[c]	-0,05[c]	1		
9.Conseils	0,31	0,46	0,02	0,01	-0,05[c]	0,06[c]	0,04[b]	0,02	0,01	0,03[a]	1	
10.Equipe	0,63	0,48	0,05[c]	0,03[a]	0,06[c]	0,10[c]	-0,12[c]	0,04[c]	-0,14[c]	0,07[c]	0,03[a]	1

[a] : p <0,05 ; [b] : p < 0,01 ; [c] : p < 0,001

4.3 Test de l'effet du recours à l'entrepreneuriat en équipe sur la survie

Afin de tester les variables affectant la survie à 3 et 5 ans, nous utilisons respectivement trois modèles (Tableau 4). Le premier (.0) introduit les variables de contrôle, le second (.1) la variable sur laquelle se porte notre recherche (le recours ou non à un entrepreneuriat en équipe comparativement à un entrepreneuriat en solitaire) et le troisième (.2) qui vise à tester H2 en introduisant un terme d'interaction entre le recours à un entrepreneuriat en équipe et les moyens nécessaires lors de la création.

Le premier constat que nous pouvons dresser est que si la validité de nos différents modèles est significative (Khi 2 de Wald), leur pouvoir explicatif demeure faible. Le pseudo R2 (Nagelkerke) se situe entre 5% et 6,4%. Toutefois, comme l'indiquent Gujarati et Bernier (2004), dans les études en coupe instantanée, un faible pouvoir explicatif du modèle est assez fréquent en raison de la diversité des unités étudiées. Par ailleurs nous étudions un phénomène de façon longitudinale et des variables mesurées à l'instant t_0 sont envisagées dans l'explication d'un phénomène se produisant à t_{+3} ou t_{+5}. Il est surtout important que les régresseurs agissent de façon significative dans le sens attendu (Gujarati et Bernier, 2004). Ainsi, notre objectif n'est pas d'expliquer de façon complète la survie de l'entreprise mais d'envisager le rôle de certaines variables identifiées lors de précédentes recherches (Cooper et al., 1994). Par ailleurs, nous avons conscience de la complexité liée à l'explication de la question de la survie des entreprises créées (Chrisman et al., 1998) et par delà les difficultés inhérentes à une explication complète du phénomène.

Tableau 4 : explication de la survie (N=5.627)

	Survie à 3 ans			Survie à 5 ans		
	3.0	3.1	3.2	5.0	5.1	5.2
Constante	-0,30*	-0,39**	1.07***	-1,34***	-1,38***	0.29***
Service	0,47***	0,47***	0,23***	0,37***	0,37***	0,18***
Moyens	0,12***	0,11***	0,19***	0,13***	0,13***	0,21***
Expérience	0,04	0,05	0,02	0,23***	0,24***	0,12***
Diplôme	0,09***	0,09***	0,16***	0,10***	0,10***	0,20***
Homme	0,07	0,09	0,04	0,17*	0,18**	0,08**
Entourage	0,23***	0,22***	0,10***	0,25***	0,25***	0,12***
Conseils	0,08	0,08	0,04	0,02	0,02	0,01
Equipe		0,14*	0,07*		0,08	0,03
Equipe x Moyens			0,00			-0,09***
R^2(Nagelkerke)	*0,050*	*0,051*	*0,051*	*0,061*	*0,061*	*0,064*
Wald	*188,66****	*192,91****	*192,83****	*247,00****	*248,44****	*257,50****

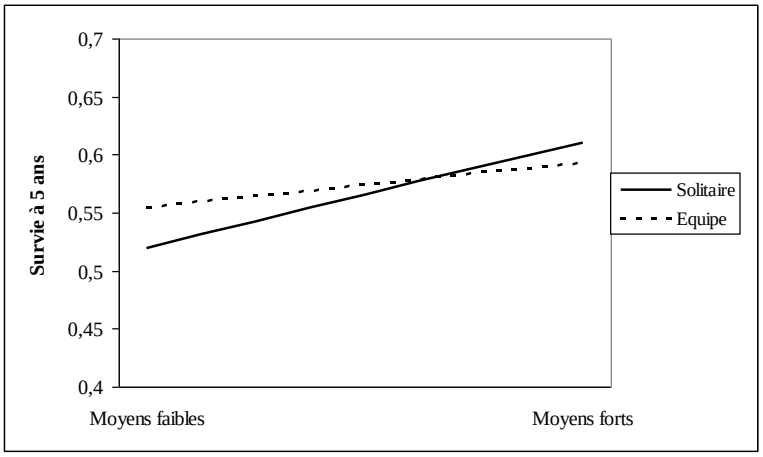
* : p<0,05 ; ** : p <0,01 ; *** : p<0,001

Les deux modèles .0 indiquent la contribution des sept variables de contrôle à l'explication de la survie de l'entreprise créée. Les variables sont positivement reliées à la survie mais n'ont pas toutes la même significativité en fonction de la période étudiée. Une activité dans les services, des moyens importants, le niveau de diplôme du créateur, l'entourage entrepreneurial favorise la survie jugée à 3 ans ou à 5 ans. L'expérience similaire et le sexe (homme) du créateur ont un effet significatif uniquement pour la survie à 5 ans. Le recours à des conseils n'est pas un régresseur significatif dans l'explication de la survie, quelque soit la période temporelle prise en compte.

Les modèles .1 indiquent la contribution, dans la compréhension de la survie, d'un recours à un entrepreneuriat en équipe. Ce recours apparaît comme positif et significatif uniquement pour la survie à 3 ans (modèle 3.1) mais pas pour la survie à 5 ans. Cela valide partiellement notre première hypothèse mais nécessite sont ajustement : le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la survie à 3 ans de l'entreprise créée. Il semble donc exister, comme nous l'avions envisagé lors de la description de la survie des entreprises, un effet temps. Le recours à un entrepreneuriat en équipe est utile pour la première phase de vie de la jeune entreprise mais son intérêt disparaît avec le temps. Ce résultat est à rapprocher de celui obtenu par Stam et Schutjens (2006) qui constatent que l'intérêt de l'entrepreneuriat en équipe est identifiable pour l'obtention d'une meilleure croissance (en termes de nombre d'employés) uniquement lors des trois premières années. Cet effet disparaît par la suite.

Les modèles .2 envisagent l'apport du terme d'interaction équipe entrepreneuriale x moyens. Afin d'éviter des problèmes de multicolinéarité, nous avons normalisé toutes les variables (sauf la variable dépendante). Pour la survie à 3 ans, ce terme d'interaction n'est pas significatif. En revanche, il l'est mais de façon négative pour la survie à 5 ans. Ce résultat invalide donc H2. Nous constatons pour le modèle 5.2 que la variable « moyens » agit de façon positive et significative mais pas la variable « équipe ». Le terme d'interaction indique une direction négative significative. Ainsi, des moyens importants favorisent la survie à 5 ans de l'entreprise mais cela est plus important lorsque la création s'est effectuée en solitaire comparativement à une création en équipe. Nos résultats n'indiquent pas que le recours à des moyens importants lorsque la création est effectuée en équipe entraîne une perte de chance de survie mais montrent que dans cette situation, l'intérêt des moyens importants dans les chances de survie est moindre que pour un entrepreneuriat en solitaire. Le Schéma 2 nous permet de visualiser les différences constatées entre les deux formes d'entrepreneuriat.

Schéma 2 : représentation de l'effet modérateur



Si nous nous concentrons uniquement sur les entreprises ayant survécu à l'année 3 afin d'envisager la survie à 5 ans (4.147 cas), nous constatons des résultats similaires[2] à ceux obtenus dans les modèles 5 : pas d'influence de l'entrepreneuriat en équipe et influence négative et significative du modérateur entrepreneuriat en équipe sur le lien moyens financiers – survie. Ces résultats complémentaires nous permettent de contenir un biais lié à la survie en année 3 et permettent de nuancer l'analyse descriptive menée plus haut. En effet, nos modèles

[2] Les tableaux concernant ces régressions logistiques ne sont pas présentés dans ce texte.

de régression ne permettent pas de penser que le recours à un entrepreneuriat en équipe serait préjudiciable aux entreprises, la troisième année étant passée comme le tableau 2 le laissait penser.

L'influence négative de l'entrepreneuriat en équipe sur la relation moyens financiers – survie à 5 ans semble invalider notre recours à la théorie des ressources et compétences puisqu'en regard des sommes en jeu, la présence de plusieurs entrepreneurs au moment de la création devait favoriser la performance de l'entreprise (Reich, 1987 ; Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Barringer et Ireland, 2008 ; Schjoedt et Krauss, 2009). Comment expliquer ce résultat qui indique un différentiel plus important de réussite en regard des montants nécessaires à la création pour l'entrepreneuriat solitaire comparativement à l'entrepreneuriat en équipe ? Trois pistes nous semblent pertinentes :
- Un biais de sélection peut exister. Un entrepreneur qui décide d'œuvrer de façon isolée sur un projet au coût important risque de devoir convaincre de façon plus forte ses partenaires (notamment les investisseurs). Nous pouvons donc imaginer que les créateurs solitaires se lançant sur un projet de grande ampleur seront particulièrement sélectionnés et la création effective sera le témoin d'un projet a priori pertinent et / ou de la confiance accordée aux compétences de l'entrepreneur. Ce biais serait alors moindre lorsque le projet est porté par plusieurs entrepreneurs. La détection de ce biais de sélection est difficile dans notre cas car nous travaillons sur des créations effectives mais l'importance accordée par les investisseurs aux projets soutenus par une équipe (Schjoedt et Krauss, 2009) peut rendre crédible cette hypothèse.
- L'importance des moyens permet à l'entrepreneur solitaire de compenser l'absence d'aides, d'apports provenant d'une équipe, par exemple par l'embauche de managers. Ainsi, disposant de moyens conséquents, l'entrepreneur solitaire réussit mieux qu'un entrepreneur qui s'investit dans un projet moins important comparativement à une situation similaire pour l'entrepreneuriat en équipe. Cependant, la question du manque d'efficacité de l'équipe entrepreneuriale en regard des moyens demeure. Pourquoi les équipes entrepreneuriales ne sauraient-elles pas mettre à profit ces investissements ?
- Si l'entrepreneuriat en équipe est envisagé de façon positive par la littérature, plusieurs difficultés peuvent exister en ce qui concerne la cohésion de cette équipe (Bayad et al., 2007). Barringer et Ireland (2010) évoquent la mauvaise entente entre les membres de l'équipe, les problèmes de répartition des rôles. Ainsi, Stam et Schutjens (2006) constatent que les créations issues d'équipes entrepreneuriales rencontrent plus de difficultés dans le management au cours de leur vie. Des dissensions peuvent exister et l'importance du projet peut majorer leur présence et donc leur impact sur la survie de l'entreprise en raison des sommes en jeu. Mais à quel moment ces difficultés peuvent-elles être identifiées ? Nous pouvons essayer d'apporter des éléments de réponses en testant les variables constitutives de l'entrepreneuriat en équipe, à savoir la mise en place du projet à plusieurs et la direction partagée, afin d'envisager leur relation avec les moyens et la survie.

4.4 Une tentative d'explication par les difficultés de co-direction

Notre base de données permet d'identifier les effets sur la survie de la mise en place du projet avec d'autres et de la direction de l'entreprise avec d'autres, les deux variables permettant d'identifier l'entrepreneuriat en équipe. Ainsi, nous allons reprendre l'échantillon large composé de 8.500 entreprises et intégrons à notre précédent échantillon les cas où soit la mise en place ou soit la direction sont partagées avec d'autres. Ceci va nous permettre de comprendre l'implication de ces variables dans l'explication de la survie par un recours à un entrepreneuriat en équipe. En tout premier lieu, nous pouvons remarquer (Tableau 5) que la

mise en place à plusieurs et la direction à plusieurs sont corrélées entre elles (r=0,33 ; p<0,001). Ces deux variables sont liées de façon similaire au reste de nos variables si ce n'est que la direction à plusieurs est corrélée de façon positive et significative avec la survie à 5 ans, ce qui n'est pas le cas de la mise en place à plusieurs. Par ailleurs, le fait d'être diplômé et le fait d'obtenir des conseils de professionnels est associé positivement uniquement pour la mise en place à plusieurs.

Tableau 5 : description et corrélations entre les variables (N=8.500)

	ξ	σ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.surv3ans	0,73	0,45	1										
2.surv5ans	0,56	0,50	0,69[c]	1									
3.Service	0,62	0,48	0,11[c]	0,11[c]	1								
4.Moyens	4,23	1,65	0,10[c]	0,13[c]	0,18[c]	1							
5.Experience	0,55	0,50	-0,01	0,04[c]	-0,11[c]	-0,01	1						
6.Diplôme	3,72	1,86	0,10[c]	0,11[c]	0,21[c]	0,17[c]	-0,08[c]	1					
7.Homme	0,77	0,42	0,00	0,03[a]	-0,11[c]	0,01	0,18[c]	-0,08[c]	1				
8.Entourage	0,68	0,47	0,05[c]	0,08[c]	0,04[c]	0,11[c]	-0,01	0,10[c]	-0,05[c]	1			
9.Conseils	0,30	0,46	0,02	0,01	-0,04[c]	0,06[c]	0,04[c]	0,02	0,00	0,04[c]	1		
10.Mise en place	0,65	0,48	0,04[c]	0,02	0,03[a]	0,07[c]	-0,06[c]	0,03[b]	-0,12[c]	0,06[c]	0,04[c]	1	
11.Direction	0,52	0,50	0,03[b]	0,03[a]	0,05[c]	0,07[c]	-0,09[c]	0,02	-0,06[c]	0,04[c]	0,01	0,33[c]	1

[a] : p <0,05 ; [b] : p < 0,01 ; [c] : p < 0,001

Selon la même méthode utilisée plus haut, nous utilisons des régressions logistiques afin de comprendre l'apport des variables constitutives de l'entrepreneuriat en équipe : « mise en place avec d'autres » et « direction avec d'autres » (Tableau 6). Les modèles 3b.1 et 5b.1 indiquent une absence de contribution significative des deux variables dans l'explication de la survie de l'entreprise. Ceci nous conforte dans notre supposition initiale : le recours à un entrepreneuriat en équipe agit sur la survie de l'entreprise, de façon différente de la simple contribution isolée des situations de mise en place ou de direction à plusieurs. C'est en combinant ces deux situations que l'amélioration de la performance pourra être atteinte. L'entrepreneuriat en équipe nous apparaît comme un phénomène spécifique connaissant ses propres dynamiques. En ce qui concerne les variables de contrôle, elles agissent de la même façon que dans les modèles qui utilisaient la variable « entrepreneuriat en équipe ».

Afin de pouvoir comprendre les raisons qui entraînent une modération négative de l'entrepreneuriat en équipe sur le lien positif entre l'importance des moyens et la survie, nous allons nous intéresser aux modèles 3b.2 et 5b.2 qui envisagent les variables « mise en place » et « direction » comme modérateurs de la variable « moyens ». En ce qui concerne la survie à 3 ans, aucun effet d'interaction n'est à détecter. Par contre, pour la survie à 5 ans, la direction à plusieurs agit de façon négative sur la contribution de l'importance des moyens à la survie de l'entreprise (modèle 5b.2). Ainsi, l'explication de l'influence négative du modérateur « entrepreneuriat en équipe » peut être envisagée en relation avec l'influence négative de la direction à plusieurs. Si l'importance des moyens est moins favorable à la survie à 5 ans pour les équipes entrepreneuriales, ce n'est pas à cause d'une mise en place à plusieurs mais en raison d'une direction partagée. Nous pouvons supposer que plus les moyens engagés sont importants, plus l'enjeu de l'entreprise est élevé et une direction partagée peut conduire à un certain nombre de crises au sein de l'entreprise et de ce fait, la contribution à la survie sera moindre. Ce résultat nuance le propos de Birley et Stockley (2000) qui envisagent un lien positif entre direction à plusieurs et performance de l'entreprise.

Tableau 6 : explication de la survie (N=8498)

	Survie à 3 ans			Survie à 5 ans		
	3b.0	3b.1	3b.2	5b.0	5b.1	5b.2
Constante	-0,17	-0,27*	1,01***	-1,24***	-1,29***	0,24***
Service	0,40***	0,39***	0,19***	0,34***	0,34***	0,17***
Moyens	0,10***	0,09***	0,15***	0,13***	0,13***	0,21***
Expérience	0,02	0,03	0,01	0,20***	0,21***	0,11***
Diplôme	0,09***	0,09***	0,17***	0,09***	0,09***	0,16***
Homme	0,06	0,08	0,03	0,17**	0,17**	0,08***
Entourage	0,17***	0,16**	0,08**	0,26***	0,25***	0,12***
Conseils	0,07	0,06	0,03	-0,01	-0,01	0,00
Mise en place (MP)		0,10	0,05*		0,02	0,01
Direction		0,07	0,03		0,07	0,03
MP x Moyens			0,02			0,00
Direction x Moyens			0,00			-0,09***
R^2(Nagelkerke)	*0,038*	*0,039*	*0,039*	*0,050*	*0,051*	*0,053*
Wald	*218,08****	*224,93****	*225,03****	*311,47****	*314,09****	*326,68****

* : p<0,05 ; ** : p <0,01 ; *** : p<0,001

Nous pouvons associer ce résultat à l'analyse menée par Greiner (1972) concernant les crises de croissance de l'entreprise en fonction de différents stades de développement. Au fil de son existence, l'entreprise croît et la complexité managériale augmente, rendant difficile l'exercice de direction. Dans notre cas, il n'y a pas d'incidence négative directe sur la survie de la part d'une direction à plusieurs mais une réduction de son apport à la survie lorsque les moyens initiaux sont conséquents.

Conclusion

Le travail mené s'est intéressé à étudier l'effet d'un recours en entrepreneuriat en équipe sur la survie à trois et cinq ans de l'entreprise créée. Profitant d'une large base de données (5.627 cas), la recherche concerne des entreprises françaises. Deux résultats nous semblent d'intérêt :
- Il existe un effet positif mais il est contenu dans le temps. Nos résultats indiquent que si le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la survie à 3 ans, l'effet n'est plus constatable à 5 ans.
- Le recours à un entrepreneuriat en équipe comparativement à un entrepreneuriat en solitaire modère négativement la relation moyens – survie à 5 ans. Des moyens importants profitent plus à des entreprises créées en solitaire qu'à des entreprises créées en équipe. Inspirés par le recours à la théorie des ressources et compétences, nous pensions que la nécessité d'être plusieurs pour mener à bien une entreprise dont le projet initial s'avérait important en termes de ressources financières serait bénéfique. Un résultat contraire a été trouvé et notre analyse complémentaire laisse suggérer que la cause de cette relation négative est imputable à d'éventuels problèmes de direction lorsque les sommes en présence sont élevées.

De ce fait, notre recherche réduit la vision fortement positive d'un recours en entrepreneuriat en équipe comme le suggère la littérature (Shane, 2003 ; Schjoedt et Krauss, 2009). Certes, il existe un effet positif mais celui-ci s'efface avec le temps. Soit l'entrepreneur en solitaire arrive à compenser au fil du temps des lacunes préjudiciables en entame de vie, soit

l'entrepreneuriat en équipe favorise l'apparition d'un certain nombre de difficultés dans le management de l'entreprise. Nous limitons également la portée de la théorie des ressources et compétences dans la compréhension de l'apport positif d'un recours en entrepreneuriat en équipe sur la survie de l'entreprise (Vyakarman et Handelberg, 2005 ; Barringer et Ireland, 2008). D'importants moyens lors de la création n'entraînent pas une meilleure performance des entreprises créées sur la base d'un entrepreneuriat en équipe.

En termes d'implications managériales, nous pouvons proposer aux diverses instances en charge de supporter la création d'entreprise et/ou de la financer de minorer l'importance accordée à des créations à plusieurs comparativement à des créations en solitaire (Schjoedt et Krauss, 2009). Au fil du temps, le différentiel de performance de survie se réduit et entreprendre seul n'est pas systématiquement synonyme d'échec. En complément, nos résultats nous incitent à sensibiliser ces instances, comme les créateurs, à une anticipation, dès l'amont, des problèmes de management à plusieurs de l'entreprise créée, particulièrement lorsque les projets semblent ambitieux. Il semble dommage que la contribution des différents membres de l'équipe de départ ne permette pas une meilleure valorisation des moyens engagés.

Notre travail souffre cependant d'un certain nombre de limites. La perspective quantitative mobilisée a réduit la qualité des variables utilisées et nous devons constater l'imparfaite finesse de nos mesures. En complément, notre appréhension de l'équipe entrepreneuriale n'a pu prendre en compte les spécificités de cet entrepreneuriat collectif (détails de la composition de l'équipe, évaluation de sa cohésion, profils des membres, degré d'engagement…). Enfin, nous n'avons pas intégré des variables intermédiaires (par exemple taille de l'entreprise en fonction des années ou caractéristiques de l'environnement) qui pourraient interagir dans la compréhension de la réussite des entreprises étudiées. Pour autant, cette recherche permet d'entrevoir d'autres prolongements. Nous avons indiqué que les mesures de la performance étaient variées (Cooper et Bruno, 1977 ; Eisenhardt et Schoonhoven, 1990 ; Cooper et al., 1994 ; Teal et Hoffer, 2003 ; Pasanen et Laukkanen, 2006 ; Stam et Schutjens, 2006) mais nous nous sommes contentés d'une analyse reposant sur la survie de l'entreprise. Comme l'ont mis en évidence Cooper et al. (1994), le recours à un entrepreneuriat en équipe favorise la survie des entreprises ayant connu une forte croissance. La question de la croissance en termes de salariés ou de chiffre d'affaires pourrait s'avérer pertinente afin de mieux appréhender l'apport d'un recours à un entrepreneuriat en équipe pour la performance de l'entreprise.

Bibliographie

Alvarez S.A., et Busenitz L.W. (2001), « The entrepreneurship of resource-based theory », *Journal of Management*, vol. 27, n°6, pp 755-775

Amason A.C., Shrader R.C. et Tompson G. (2006), « Newness and novelty: Relating top management team composition to new venture performance », *Journal of Business Venturing*, vol. 21, n°1, pp. 125-148

Barringer B.R. et Ireland R. D. (2010), *Entrepreneurship, Successfully Lauching New Ventures*, Pearson, 608 p.

Bayad M., Naffakhi H. et Schmitt Ch. (2007), « L'équipe entrepreneuriale : rôle de la diversité dans le processus entrepreneurial », *5ème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat*, Sherbrooke, Canada

Ben Hafaïedh-Dridi C. et Paturel R. (2008), « L'appréciation de la performance des équipes entrepreneuriales : une problématique délicate… », *9ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME)*, Louvain-la-Neuve, Belgique

Ben Haffaïedh C. (2006), « Entrepreneuriat en équipe : positionnement dans le champ de l'entrepreneuriat collectif », *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 5, n°2, pp. 31-54

Birley S. et Stockley S. (2000), « Entrepreneurial Teams and Venture Growth ». in D.L. Sexton and H. Landstöm (eds.), *Handbook of Entrepreneurship*, Blackwell publishing, pp. 287-307

Boncler J., Hlady-Rispal M. et Verstraete Th. (2006), « Entreprendre ensemble : cadrage théorique des notions d'entrepreneuriat collectif, d'équipe dirigeante et d'équipe entrepreneuriale », *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 5, n°2, pp. 9-29

Brinckmann J., Salomo S. et Gemuenden H.G. (2011) « Financial Management Competence of Founding Teams and Growth of New Technology-Based Firms », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 35, n°2, pp. 217-243

Chabaud D. et Condor R. (2009), « La formation des équipes entrepreneuriales : une étude exploratoire », *Revue Internationale PME*, vol. 22, n°1, pp. 81-102

Chowdhury S. (2005), « Demographic diversity for building an effective entrepreneurial team: is it important? », *Journal of Business Venturing*, vol. 20, n°6, pp 727–746

Chrisman J.J., Bauerschmidt A. et Hofer C.W. (1999), « The determinants of new venture performance: an extended model », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 23, n°1, pp.5-29

Cooney T.M. (2005), « What is an entrepreneurial team? », *International Small Business Journal*, vol. 23, n°3, pp. 226-235

Cooper, A. C. et Bruno, A. (1977). « Success among high-technology firms ». *Business Horizons*, vol. 20,pp. 16-22

Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J. et Woo, C. Y. (1994), « Initial human and financial capital as predictors of new venture performance ». *Journal of Business Venturing*, vol. 9, pp. 371-395

Davidsson, P. et Wiklund, J. (2001), « Levels of analysis in entrepreneurship research: Current research practice and suggestions for the future », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 25, n° 4, pp. 81-100

Desplanques, G. (2008), « Les indicateurs dans les grandes enquêtes nationales statistiques », *Informations Sociales*, n°145, pp. 26-32

Drnovsek M., Cardon M.S. et Murnieks C.Y. (2009) « Collective passion in entrepreneurial teams », in *Understanding the Entrepreneurial Mind*, A.L. Carsrud et M. Brännback (Eds), Springer, pp 191-215

Eisenhardt K. et Schoonhoven C.B. (1990), « Organizational growth: linking founding team, strategy, environment, and growth among U.S. semiconductor ventures, 1978-1988 », *Administrative Science Quarterly*, vol. 35, pp. 504-529
Ensley M.D., Pearson A. et Pearce C.L. (2003), « Top management team process, shared leadership, and new venture performance: a theoretical model and research agenda », *Human Resource Management Review*, vol. 13, pp. 329-346
Forbes D.P., Borchert P.S., Zellmer-Bruhn M.E. et Sapienza H.J., (2006), « Entrepreneurial team formation: an exploration of new member addition », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 30, n°2, pp. 225-248
Gartner W.B., Shaver K.G., Gatewood E. et Katz J.A. (1994), « Finding the Entrepreneur in Entrepreneurship », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 18, n°3, pp. 5-9
Greiner L. (1972), « Evolutions and revolutions as organizations grow », *Harvard Business Review*, vol. 50, n°4, pp. 37-46
Gujarati D. et Bernier B. (2004), *Econométrie*, de Boeck, 4ème édition
Hambrick D. C. et Mason P. A. (1984), « Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers », *Academy of Management Review*, vol. 9, n°2, pp.193-206
Harper D.A. (2008), « Towards a theory of entrepreneurial teams », *Journal of Business Venturing*, vol. 23, n°6, pp. 613-626
Kamm J. B. et Nurick A.J. (1993), « The stages of team venture formation: a decision-making model », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 17, n° 2, pp. 17-27
Kamm J.B., Shuman J.C. Seeger J.A. et Nurick A.J. (1990), « Entrepreneurial teams in new venture creation: A research agenda », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 14, n°4, pp. 7-17
Katzenbach J. et Smith D. (1993), « The discipline of team », *Harvard Business Review*, March-April, pp. 111-120
Lechler T. (2001), « Social interaction: A determinant of entrepreneurial team venture success », *Small Business Economics*, vol. 16, n°4, pp. 263-278
Lee D.Y. et Tsang E.W.K. (2001), « The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth », *Journal of Management Studies*, vol. 38, n°4, pp. 583-602
Moreau R. (2006), « La formation des équipes d'entrepreneurs », *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 5, n°2, pp. 55-68
Pasanen M. et Laukkanen T. (2006), « Team-managed growing SMEs: a distinct species? », *Management Research News*, vol. 29, n°11, pp. 684-700
Reich R.B. (1987), « Entrepreneurship reconsidered: the team as hero », *Harvard Business Review*, May-June 1987, pp. 77-83
Schjoedt L. et Kraus S. (2009), « Entrepreneurial teams: definition and performance factors », *Management Research News*, vol. 32, n°6, pp.513-524
Shane S. (2003), A General Theory of Entrepreneurship, Edward Elgar, 327 p.
Stam E. et Schutjens V. (2006), « The fragile success of team start-ups », in R. Oakey, W. During et S. Kauser (eds.), *New Technology-based Firms in the new Millennium* - Volume V, Elsevier Science, pp. 219-233
Teal E.J. et Hofer C.H. (2003), « The determinants of new venture success: strategy, industry structure, and the founding entrepreneurial team », *The Journal of Private Equity*, Fall, pp. 38-51
Villanueva J., Van de Ven A.H. et Sapienza H.J. (2012), « Resource mobilization in entrepreneurial firms », *Journal of Business Venturing*, vol. 27, n°1, pp. 19-30
Vyakarnam S. et Handelberg J. (2005), « Four themes of the impact of management teams on organizational performance. Implications for future research of entrepreneurial teams », *International Small Business Journal*, vol. 23, n°3, pp. 236-256

Watson, W. E., Ponthieu, L. D., et Critelli, J. W. (1995), « Team interpersonal process effectiveness in venture partnerships and its connection to perceived success ». *Journal of BusinessVenturing*, vol. 10, pp. 393-411
Westhead P. (1995), « Survival and employment growth contrasts between types of owner-managed high-technology firms », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 20, n°1, pp. 5-27