

De la psychologie et des mécanismes d'accompagnement en entrepreneuriat

Psychology and support mechanisms in entrepreneurship

علم النفس وآلياته في المرافقة المقاولاتية

Dr. BOUZIANE Mourad ^{(1)✉}

⁽¹⁾Université d'Ain Temouchent, Algérie,
psychologiebouziane@gmail.com

Date de réception: 20 / 04 / 2021 - Date d'admission: 25 / 04 / 2021 -Date de
publication : 30 / 06 / 2021.

Le résumé :

La psychologie du travail participe à développer une vision académique sur la personnalité des porteurs de projets. L'entrepreneuriat demeure un processus complexe et nécessite un accompagnement structuré et basé sur des apports scientifiques solides. Cet article nous offre la possibilité d'exposer les principales démarches utilisées par les professionnels de l'accompagnement en entrepreneuriat. Il aborde ainsi les aspects liés aux dimensions personnelles du porteur de projet. Cette contribution permettra aux chercheurs d'en exploiter le contenu. Il sera également d'une utilité pour les praticiens qui accompagnent les porteurs de projets.

Mots- Clés: Psychologie de l'entrepreneuriat ; Psychologie du porteur de projet ; Traits de personnalité ; Les intérêts professionnels ; La transférabilité des compétences.

Abstract:

The psychology of work sheds an academic light on the personality of project leaders. Entrepreneurship remains a complex process and requires structured support based on solid scientific input.

✉Auteur correspondant: Dr. BOUZIANE Mourad, e-mail: psychologiebouziane@gmail.com

This article gives us the opportunity to present the main approaches used by entrepreneurship support professionals. Thus, it addresses aspects related to the personal dimensions of the project leader. This contribution will allow researchers and professionals to exploit its content. Also, it will be useful for the field experts who support the project leaders.

Keywords: Psychology of entrepreneurship; Psychology of the promoter; Personality traits; Professional interests; Transferability of .skills

ملخص:

يسلط علم نفس العمل الضوء على شخصية حاملي المشاريع المقاولاتية. حيث يظل هذا الميدان من ريادة الأعمال عملية معقدة ويتطلب دعمًا منظمًا يعتمد على مدخلات نفسية معتبرة. تمنحنا هذه المقالة الفرصة لتقديم الأساليب الرئيسية المستخدمة من قبل المتخصصين في دعم المشاريع المقاولاتية وكذا الجوانب المتعلقة بالأبعاد الشخصية لحاملي المشاريع. ولعل الفائدة تكمن في تزويد الأخصائيين والمستشارين بمدخل لتطوير سياسة تنمية مبنية على أسس علمية في ميدان المقاولاتية.

كلمات مفتاحية: سيكولوجية المشاريع المقاولاتية، سيكولوجية حامل المشروع المقاولاتي، السمات الشخصية، الدوافع المهنية، نقل المهارات.

1. INTRODUCTION

Les termes « entrepreneur » et « entrepreneuriat » sont quasiment véhiculés partout et par toutes les couches sociales. L'entrepreneuriat constitue aujourd'hui un levier majeur dans les sociétés modernes. En effet, les économies mondiales ne peuvent se passer actuellement de cette démarche permettant de booster l'innovation et de créer des richesses. En dépit du chômage galopant dans les sociétés modernes, de la baisse de la croissance ou parfois de sa stagnation, les politiques nationales des pays développés mais aussi des pays émergents s'orientent de plus en plus vers l'entrepreneuriat. Ainsi des pays ont vu créer des organismes et des tutelles afin de penser, organiser et financer les projets d'entrepreneuriat. La tendance

s'accrue actuellement notamment en situation de post Covid-19 et cela à cause de la fragilisation des tissus économiques et de la baisse de l'employabilité due à cette pandémie.

La question centrale relative à l'entrepreneuriat se situe à deux niveaux. Le premier sur le recours à l'entrepreneuriat et le deuxième sur l'accompagnement à l'entrepreneuriat. En effet, le recours à l'entrepreneuriat ne peut être systématique et n'a pas la vocation d'être un substitut à l'emploi. Il est important qu'il y ait séparation entre les deux processus. Cette question a été relevée à plus d'un titre et les politiques réflexives sur l'entrepreneuriat constituent un champ particulier qui se situe au niveau de l'aboutissement des politiques de l'investissement et de l'innovation. Le deuxième niveau de questionnement est en relation avec le projet entrepreneurial. Il s'agit d'une problématique cruciale et délicate dans la mesure où il s'agit d'une entreprise humaine porteuse de risque. Ce dernier doit être calculé afin que les paramètres financiers, humains, et ressources mobilisées ne partent pas en vain. L'accompagnement en entrepreneuriat reste d'une importance telle qu'il ne peut y avoir de concrétisation d'un projet sans un accompagnement. Il est le garant de la faisabilité du projet, de sa pérennité, et de la pertinence de l'adéquation entre le porteur de projet et son activité. Ainsi dans les pays de l'OCDE, il existe différents programmes financés par l'UE, où c'est l'état qui offre un soutien sous forme de conseil, de mentorat, et d'accompagnement pour les porteurs de projets. La pertinence des incubateurs d'entreprises a été démontrée. Un incubateur est un organisme qui aide les entreprises en devenir et en démarrage à se développer en fournissant des services tels que la formation, l'accompagnement et la logistique.

Comme les entreprises en démarrage manquent de ressources, d'expérience et de réseaux, les incubateurs fournissent des services qui les aident à surmonter les premières difficultés. Elles peuvent être liées au financement du projet, aux aspects juridiques en relation avec

le projet, à la comptabilité, mais des besoins sont souvent exprimés en termes d'accompagnement et de soutien.

Nous allons aborder ici les démarches phares utilisées en psychologie du travail dans le cadre de l'accompagnement des porteurs de projets. En effet, il s'agit dans la plupart des cas de personnes non formées, sans expérience et qui se lancent dans une aventure humaine, celle-ci n'engage pas que leur propre personne, mais également leur patrimoine, leurs ressources et leurs familles. L'entrepreneuriat est une entreprise économique et commerciale mais elle est aussi l'aboutissement de volontés personnelles et de croyances à la fois objectives et subjectives. Ainsi, les principes de l'accompagnement doivent reposer sur une conceptualisation solide.

2. De l'entrepreneuriat :

L'entrepreneuriat est un terme à la mode et on le retrouve aujourd'hui au centre des débats sociaux, sociétaux et économiques. Il a une place prépondérante dans les programmes de recherche dans les milieux universitaires et dans les disciplines, notamment en sciences commerciales, en économie, en anthropologie, en gestion et en psychologie du travail. Des programmes universitaires en entrepreneuriat sont proposés au niveau des premiers cycles et des cycles supérieurs dans de nombreuses écoles. Des centres d'études sur l'entrepreneuriat activent actuellement dans de nombreux campus universitaires et chaires à travers de nombreux pays proposant ainsi un enseignement sur ce sujet.

Communément l'entrepreneuriat a généralement une signification particulière dans la représentation sociale des gens. Le terme est associé aux actions d'un preneur de risque, d'un aventurier créatif ou de celui qui se lance dans une création d'entreprises. Les disciplines académiques apportent une compréhension plus aboutie de l'entrepreneuriat. Pour (Pesqueux, 2014) l'entrepreneuriat repose sur les postulats suivants :

- L'existence d'opportunités éventuelles ;

- Une notion de différences individuelles ;
- Le rapport au risque ;
- Un processus en relation avec l'innovation et l'organisation.

Les termes « entrepreneuriat » et « entrepreneur » ont suscité plusieurs définitions, nous présentons ici les plus récurrentes dans la littérature spécialisée :

• Drucker (1970) : l'entrepreneuriat consiste à prendre des risques.

• Schumpeter (1965) : les entrepreneurs comme des individus exploitent les opportunités de marché par des moyens techniques et / ou par le biais de l'innovation organisationnelle.

• Hisrich (1990) : L'entrepreneur est considéré comme «quelqu'un qui fait preuve d'initiative et de pensée créative, étant capable d'organiser des mécanismes sociaux et économiques pour transformer les ressources et les situations en une opportunité pratique. C'est quelqu'un qui accepte le risque et l'échec.

• Bolton et Thompson (2000) : L'entrepreneur est une personne qui crée et innove habituellement pour construire quelque chose de valeur reconnue autour d'opportunités perçues.

• Mueller et Thomas (2000) : soutiennent que l'étude de l'entrepreneuriat devrait être étendue aux marchés internationaux pour étudier les conditions et les caractéristiques qui encouragent l'activité entrepreneuriale dans divers pays et régions. Il est raisonnable de s'attendre à ce que les entrepreneurs reflètent les valeurs dominantes de leur culture nationale et que celle-ci ait un effet certain sur l'entrepreneuriat.

• Onuoha (2007) : La pratique de l'entrepreneuriat consiste à créer de nouvelles organisations ou de revitaliser des organisations déjà existantes, généralement en réponse à des opportunités identifiées.

Ces présentations nous permettent donc d'avancer une vision assez correcte de la nature de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneur. Ainsi il se dégage que :

- L'entrepreneuriat : Est une démarche permettant à une personne de saisir une opportunité ou de concrétiser une idée en mobilisant des ressources et de pouvoir créer une valeur ajoutée sur un bassin d'emploi ou sur un territoire virtuel.

- L'entrepreneur : Est une personne qui se lance dans une activité de création, de maintien ou de développement d'une activité ou d'une opportunité tout en étant conscient de l'existence d'un risque inhérent à sa démarche. Il mobilise ainsi des ressources matérielles mais également des ressources psychologiques, sociocognitives et anthropologiques pour atteindre ses objectifs.

2.1 Les traits de personnalité :

Les traits de personnalité sont généralement définis comme étant des descriptions des individus en termes de modèles de comportement, de pensées et d'émotions relativement stables (par exemple le modèle de McCrae et Costa, 2003).

Ce modèle met en exergue l'importance des différences individuelles dans l'entrepreneuriat. En effet, les entrepreneurs ne sont pas tous pareils et ne se distinguent pas tous de la même façon. Il y a des personnes qui seront plus sur l'émotionnel dans la démarche d'entreprendre, tandis que d'autres personnes seront plus portées plus sur la logique, etc... C'est pour ainsi dire que les traits de caractères sont d'une utilité certaine dans l'étude de la faisabilité du projet et dans l'accompagnement de la personne. Les individus sont différents et doivent être accompagnés dans le respect de cette différence.

L'étude des traits de personnalité se révèle d'une importance telle dans le choix du projet entrepreneuriat. Aussi séduisante soit-elle, la simple volonté d'entreprendre dans un secteur ne peut résister aux aléas du temps et des conjonctures personnelles et économiques. En d'autres termes, si la personne est séduite par l'idée d'entreprendre

dans un créneau bien défini, faut-il encore que ce créneau soit compatible avec ce qu'est la motivation profonde de cette personne. Ainsi entreprendre dans le secteur de la comptabilité par exemple, nécessite une compatibilité entre les traits de la personnalité du porteur de projet et le projet lui-même (*un cabinet de conseil par exemple*). Il ne s'agira pas dans cet exemple simplement de dresser des bilans et d'auditer des entreprises, le défi sera plus complexe que cela et exigera une certaine capacité à manager les équipes, à prendre des décisions et à être capable de mener l'entreprise vers la prospérité. En effet, il y a un *distinguo* à faire entre exercer le métier de comptable et entreprendre en développement une activité de conseil. La première nécessite la maîtrise intrinsèque du métier, la deuxième sera portée sur des aspects qui dépassent les compétences du métier de comptable. Il existe pour cela une panoplie de batteries de mesure des traits de personnalités permettant d'aider à penser l'adéquation entre les traits de personnalité et les caractéristiques du projet entrepreneurial. On citera ici les plus connues :

- Le NEO PI-R
- L'inventaire de Guilford-Zimmerman
- Le questionnaire de personnalité de Cattell
- L'inventaire de Myers-Briggs (MBTI)
- Le questionnaire sur la personnalité de Jackson (PRF)
- L'inventaire de Gordon

Un test d'analyse des traits de la personnalité sera un outil d'appoint (*et non un outil décisif*) permettant d'aider les personnes qui accompagnent l'entrepreneur, de lui prodiguer des ajustements et de l'aider à *objectiver des réalités* sur l'adéquation possible entre « ce qu'il est potentiellement » au travail et la spécificité de son projet d'entrepreneuriat. A titre d'exemple, le NEO PI-R, batterie de test conçue par Costa et McCrae en 1992, va proposer une investigation sur cinq domaines basés sur la théorie du Big-Five. Chaque domaine comprendra une liste de traits répertoriés comme suit :



Tableau 1 Les Cinq domaines du neo pi-R.

Le domaine	Névrosisme	Extraversion	Ouverture	Agréabilité	Conscience
Les traits de personnalités	Anxiété Colère- Hostilité Dépression Impulsivité Timidité sociale Vulnérabilité	Chaleur Grégarité Assertivité Activité Recherche de sensations Émotions positives	Rêveries Esthétisme Sentiments Actions Idées Valeurs	Confiance Droiture Altruisme Compliance Modestie Sensibilité	Compétence Ordre Sens du devoir Recherche de réussite Autodisciplin e Délibération

2.2 Transférabilité des compétences :

Certains projets entrepreneuriaux nécessitent des compétences spécifiques. Le réflexe naturel du chargé de l'accompagnement se tournera systématiquement vers un processus de formation. Or cela n'est pas systématique, peut-être coûteux en temps et en budget et risque dans certains cas de démotiver le porteur de projet. Ainsi l'étude du profil et de l'historicité du porteur de projet sera essentielle dès le départ de la dynamique de montage entrepreneurial. Chaque personne jouit d'un certain nombre de savoirs ayant été acquis dans de circonstances différentes de la vie et dans les différents parcours de formation et/ou d'enseignement ou encore dans les méandres de la vie dans laquelle l'individu a entamé une approche d'acquisition d'un savoir. Répertorier ces moments de vie, étudier les contenus, dresser un dictionnaire des savoirs permettra de mieux orienter le candidat à l'entrepreneuriat. L'analyse des postes de travail nous indique que chaque poste, métier, ou activité professionnelle nécessite des savoirs. Guy le boterf (1997) distingue ainsi les types de savoirs suivants :

- Les savoirs théoriques : (les connaissances de base) ;
- Les savoirs procéduraux (savoir formaliser des règles pour mener une action) ;
- Les savoir-faire procéduraux (savoir conduire des opérations) ;

- Les savoir-faire expérimentiels (savoir technique) ;
- Les savoir-faire sociaux (savoir se tenir en groupe) ;
- Les savoir-faire cognitifs (savoir traiter l'information).

Le chargé de l'accompagnement œuvrera à répertorier l'ensemble des savoirs et de les mettre en étude vis-à-vis du projet entrepreneurial. Cette confrontation des savoirs permettra d'objectiver la pertinence du projet. On parle alors de compétences transférables (Lainé, 2011) qui sont des compétences spécifiques liées à une situation professionnelle donnée, pouvant être mises à disposition dans un autre contexte professionnel nouveau, le cas échéant, dans le projet entrepreneurial. A titre d'exemple, la compétence d'un ex-mécanicien qui consistait au démontage, réglage et au montage d'un moteur automobile est une compétence qui peut-être « transférée », étant commune aux métiers de la maintenance et de la production. Cette ingénierie est d'autant plus utile dans d'autres secteurs professionnels tels que la compétence d'analyser les systèmes d'informations pour un ex-informaticien qui veut créer une structure en relation avec les métiers des audits organisationnels. La dite compétence constituera un socle venant s'insérer aux besoins « transversaux » dans le domaine des audits organisationnels.

La transférabilité des compétences est une dynamique stratégique dans l'accompagnement des porteurs de projets. Des pays ont même procédé à la certification des compétences transférables et des unités d'enseignement ont été dispensées lors de l'entame de nouvelles formations. Il y va du bon fonctionnement de l'entrepreneuriat de réfléchir à la structuration des socles de compétences et de développer ainsi des ingénieries fiables permettant des gains en temps, en énergie, en compréhension des problématiques personnelles des porteurs de projets mais également de recenser les compétences notamment rares et stratégiques. Il s'agit en effet d'une expertise combien nécessaire et ne peut que doter les décideurs dans le domaine de l'entrepreneuriat, mais également ceux relevant du domaine de la formation professionnelle et du travail d'outils

stratégiques utiles dans la consolidation des démarches relevant de l'ingénierie des compétences. Le défi est d'une importance telle que le monde du travail (*et de l'entrepreneuriat*) qui connaît actuellement *un schisme paradigmatique* dû à la numérisation de l'activité humaine galopante. Ainsi des pans de projets entrepreneuriaux non négligeables concernent des transferts de compétences vers le domaine du numérique soit d'une façon partielle ou totale.

2.3 La théorie des besoins de MCCLELLAND :

Derrière toute volonté d'entreprendre il y a une appréhension, celle qui accompagne généralement la réussite ou l'échec. L'entrepreneuriat comme évoqué plus haut est une démarche spécifique, celle d'une « personne » à la rencontre d'un « marché ». Ce dernier est indépendant de la volonté du porteur de projet. Il a ses propres règles et obéit à des forces qui ne sont pas forcément maîtrisables. En dépit de la nature de ce marché qui n'est pas toujours stable, ni toujours calculable, l'entrepreneur comme tout investisseur cherche avant tout à créer son affaire, ce qui reste en soit une opération longue et fastidieuse. Une fois créée, il doit la maintenir, afin de la rendre prospère ou la transmettre avec une plus-value. Ainsi, derrière cette logique purement technique, il existe aussi au fond de cette entreprise, « une personne ». Cette dernière porte en elle une subjectivité qui, dans le fond véhicule entre autres des postulats sur sa source de motivation et des besoins attendus.

La théorie de McClelland s'inscrit dans la lignée des théories de motivation classiques. David McClelland s'est inspiré de ces théories dans son œuvre publiée en 1961, intitulée : «*The Achieving Society*». Il y identifia trois moteurs de motivation que tout un chacun possède : un besoin de réussite, un besoin d'affiliation et un besoin de pouvoir. Les gens auront des natures différentes en fonction de leur moteur de motivation dominant. Nous sommes régis donc par une force motrice qui nous trace des itinéraires confortant un dessein porteur d'une certaine réussite ou une quête d'appartenance ou encore exercer un pouvoir. Cette théorie postule pour le fait que ces facteurs de

motivation sont le résultat d'une éducation et d'un processus de socialisation. C'est pour cela qu'ils sont appelés également les théories de motivations de l'éducation. Le tableau suivant présente les motivateurs dominants dans cette théorie ainsi que les principales caractéristiques des personnes associées.

Tableau 2 : Les motivateurs dominants et les principales caractéristiques associées.

Motivateur dominant	Principales caractéristiques
Réussite	<ul style="list-style-type: none"> -A un fort besoin de fixer et d'accomplir des objectifs ambitieux. -Prend des risques calculés pour atteindre ses objectifs. -Aime recevoir des commentaires réguliers sur ses progrès et ses réalisations. -Aime souvent travailler seul.
Affiliation	<ul style="list-style-type: none"> -Veut appartenir au groupe. -Veut être aimé et sera souvent d'accord avec tout ce que le reste du groupe veut faire. -Favorise la collaboration plutôt que la concurrence. -N'aime pas les risques élevés ou l'incertitude.
Pouvoir	<ul style="list-style-type: none"> -Veut contrôler et influencer les autres. -Aime gagner des arguments. -Aime la concurrence et la victoire. -Bénéficie du statut et de la reconnaissance.

Cette théorie a son intérêt à se faire valoir dans le champ de la psychologie appliquée aux études sur l'entrepreneuriat. D'ailleurs, McClelland a lui-même dirigé des initiatives visant à développer des entrepreneurs dans une dizaine de pays dans le monde dont beaucoup en économie du développement (Boyatzis, 2017). Cette théorie propose effectivement un terrain conceptuel permettant de détecter les sources motivationnelles et les quêtes derrière lesquelles se positionnent les porteurs de projets. Elle peut nous renseigner également sur la façon par laquelle l'accompagnement peut être conduit en fonction du profil du porteur de projet et de ses attentes. Ainsi, les travaux de McClelland permettent d'offrir en accompagnement des pistes de réflexion sur :

- Le maintien d'une volonté de concrétiser un projet durable ;
- Compréhension des réelles motivations du porteur de projets ;
- Accompagnement du porteur de projet en fonction d'une lecture juste de ses besoins ;
- L'adéquation solide sur la relation entre une personne et son projet ;
- Objectivez les atouts du porteur de projet et lui permettre de les exploiter dans sa démarche entrepreneuriale.

Des études s'inspirant des moteurs cités ici confortent l'existence de corrélations entre la motivation et l'activité entrepreneuriale. Ainsi, Brandstätter (1997) fait valoir que la motivation à la réussite semble être un prédicteur valide et fort de la réussite entrepreneuriale, car elle a tendance à maintenir le facteur d'attraction chez un entrepreneur, du début à la fin. L'étude Malaisienne conduite par (Amin, Tahir, Sabiu et Abdullah, 2008) a analysé la corrélation entre le besoin de motivation à la réussite et la persévérance entrepreneuriale des entrepreneurs. Environ 171 questionnaires ont été auto-administrés aux micro-entrepreneurs. Les résultats de la corrélation ont révélé une relation linéaire ascendante positive entre la motivation et la persévérance entrepreneuriale avec une corrélation assez forte. Les chercheurs concluent que les entrepreneurs auraient été dynamisés par le besoin de réussite.

2.4 Le modèle du RIASEC :

Le modèle professionnel RIASEC est le modèle des intérêts professionnels le plus largement utilisé et étudié (Fouad, 2007). Il permet de travailler sur la base vocationnelle des porteurs de projets en occurrence. L'une des premières questions que se pose effectivement le porteur de projet ou toute autre personne en situation de définition d'un projet professionnel est : « Suis-je fait pour ce métier ? ». Ce modèle a été développé par le psychologue J. Holland

en (1959 et révisé en 1997) de l'université John Hopkins suite à une demande qui a été initié à la base afin d'insérer les vétérans de la guerre du Vietnam à leur retour du front.

Le modèle du RIASEC avance le postulat que chaque personne a une vocation de prédilection pour un type de métiers ou un type d'emploi. Il avance également l'existence d'attributs, de traits de personnalités et des prédispositions pour chaque personne à occuper tel ou tel poste. Le modèle du RIASEC a été utilisé par toute une génération de psychologues du travail ici et là dans le cadre des prestations d'insertion et de définition de projets professionnels. Il a même été un outil contractuel dans les décisions prises dans le cadre de l'accompagnement des personnes en situation de définition de projets.

L'acronyme RIASEC renvoie aux premières lettres de chaque typologie de personnalités retenues par Holland de la façon suivante :

R : Réaliste

I : Investigateur.

A : Artiste.

S : Social.

E : Entrepreneur

C : Conventionnel.

Chaque typologie est caractérisée par un ensemble de traits de personnalités. A titre d'exemple, « l'Artiste » est une personne qui privilégie l'esthétisme aux aspects directs des choses alors que le « Social » privilège l'altruisme aux intérêts personnels. Des batteries en mode papier ou encore des questionnaires en ligne permettent de faire émerger une typologie ainsi qu'une liste de projets professionnels associés à la typologie retenue. Il se peut que deux typologies dominantes ressortent et le test présentera la liste des métiers associés. Le RIASEC est tout indiqué dans la démarche d'entrepreneuriat et

constitue une réelle opportunité dans l'accompagnement des porteurs de projets. Il permettra notamment :

- De mettre en relation un profil de personnalité à une liste de projet professionnel.
- D'objectiver une piste professionnelle retenue.
- D'argumenter les choix retenus en termes de positionnement professionnels.
- De découvrir les aspects vocationnels.
- De découvrir les métiers et les projets professionnels.

L'étude de (Ahmed, Ahmed et Salahuddin, 2019) a examiné comment les traits de personnalité issus du RIASEC impactent la cristallisation des préférences professionnelles chez les jeunes via le prisme théorique de la théorie du choix professionnel. Un échantillon de 1147 étudiants a été utilisé pour tester le modèle RIASEC. Les résultats obtenus à l'aide du test de l'échelle RIASEC de Hollande ont montré un impact significatif des traits de personnalité RIASEC sur les préférences professionnelles.

En outre, la compréhension de ces modèles peut aider les jeunes à faire de meilleurs choix de carrière ou de choix d'études.

2.5 Les biais décisionnels :

Les biais décisionnels représentent des écarts systématiques qui séparent les comportements de décisions effectives des normes de décisions rationnelles (Pham, 1996). Ces biais ont pour cause l'exploitation de circuits cognitifs déviés. A titre d'exemple, la décision de constituer un dossier de prêt au niveau d'une banque englobe un risque naturel, L'éventualité du refus du dossier. La décision du dépôt de dossier peut être ainsi affectée par le fait que cette demande soit présentée en termes de taux de succès ou en termes de taux d'échec de la demande. *(Ainsi, l'information selon laquelle votre dossier représente 55% de réussite n'est pas traitée de la même*

façon que si on vous dit que le dossier représente un taux d'échec estimé à 45%).

L'entreprise entrepreneuriale présente moult situations de biais décisionnels. En d'autres termes, vouloir entreprendre cela revient à prendre systématiquement et tout au long de la démarche de montage du projet des décisions caractérisées par : *La nouveauté, l'univocité, l'incertitude, le doute et le manque d'alternatives*. Tant de situations qui rendent la décision entrepreneuriale vulnérable et susceptible de produire chez le décideur des biais. Une série d'expériences effectuées sur la prise de décision montre que les individus s'en tiennent de manière disproportionnée au statu quo (*situation d'arrêt de la décision*). En outre, (Baron, 2004) suggère que les entrepreneurs peuvent avoir tendance également à encadrer les décisions en fonction des gains qu'ils ne parviendront pas à réaliser s'ils ne deviennent pas entrepreneurs, plutôt que des pertes qu'ils pourraient subir s'ils le faisaient et que cela les incite donc à rechercher davantage de risques.

Dans le même registre l'étude de (Busenitz, Barney, 1997) a examiné les différences dans les processus décisionnels utilisés par les entrepreneurs et les managers dans les grandes organisations. En s'appuyant sur des modèles de prise de décision non rationnels issus de la théorie de la décision comportementale, ils avancent que les entrepreneurs sont plus susceptibles d'utiliser des biais de prise de décision et des heuristiques que les managers des grandes organisations. En revanche cette étude semble très instructive, les chercheurs affirment que sans l'utilisation de biais et d'heuristiques, de nombreuses décisions entrepreneuriales ne seraient jamais prises. Dans le cas des entreprises entrepreneuriales en particulier, le risque d'être en face d'une situation de choix d'une opportunité disparaît souvent lorsque toutes les informations nécessaires deviennent disponibles pour une prise de décision plus rationnelle. De plus, réussir à démarrer une nouvelle entreprise implique généralement de surmonter plusieurs obstacles. L'utilisation de biais et d'heuristiques comme mécanismes de simplification pour traiter ces multiples

problèmes peut être cruciale. En d'autres termes, si nous retenons par exemple l'excès de confiance comme étant un biais, ce dernier peut être particulièrement bénéfique pour mettre en œuvre une décision spécifique.

L'accompagnement dans la prise de décision reste une activité centrale et cruciale dans la réussite de toute démarche d'entrepreneuriat. Il y va de la réussite du projet mais également de la réussite de toute la chaîne qui gravite autour de la mission entrepreneuriale. Ainsi, assurer une volonté d'instituer un accompagnement dans ce volet serait plus que nécessaire et garantirait un retour sur investissement certain tant sur le plan financier, économique qu'au niveau des politiques entrepreneuriales. Le porteur de projet peut être un expert dans son domaine mais il est également une personne qui se heurtera aux choix et aux aléas des décisions ne pouvant être prises d'une façon isolée.

3. La conclusion :

Il y va de la réussite de l'entrepreneuriat d'accompagner les porteurs de projets dans cette mission. Les volets économiques, logistiques et financiers sont certes importants mais il y a nécessité d'introduire, et d'une façon centrale et stratégique, un accompagnement sur les volets psycho-cognitifs. Il ne s'agit nullement de comprendre la situation sous le prisme de l'assistanat. Bien au contraire, une culture de l'accompagnement stratégique sur des volets bien précis est à inventer dans les processus entrepreneuriaux. Il y a va de la destinée du projet et du porteur du projet afin de l'aider à objectiver des situations en relation avec la prise de décision, le transfert de ses compétences, ses intérêts professionnels, sa motivation ou encore les traits de personnalité. Il s'agit d'une question d'expertise et de spécialisation. L'expert est tenu de faire apparaître dans la conclusion de sa mission d'accompagnement les résultats obtenus, et d'une façon détaillée et dans le cas échéant, il est tenu de fournir les différentes propositions évoquées tout au long du parcours du montage du projet.

Références :

- (1) Ahmed, Samiah , Ahmed, Alia, Salahuddin, Taseer, **How RIASEC Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among adolescents**, Match or Mismatch Information Communication and Society, 2019.
- (2) Amin, Aziz & Tahir, Izah & Sabiu, Ibraahim & Abdullah, Abdul Aziz, **An empirical analysis of the need for achievement motivation in predicting entrepreneurial persistence in Bumiputra entrepreneurs in Terengganu**, Malaysia. International Journal of Business and Globalisation, 2018.
- (3) Baron, R.A, **The cognitive perspective: a valuable tool for analysing entrepreneurship's basic “why” questions**, Journal of Business Venturing, 2004.
- (4) Bolton, W.K, Thompson J.L, **Entrepreneurs: Talent, Temperament, Technique**, Butterworth Heinemann, Oxford, 2000.
- (5) Boyatzis R, **McClelland**, David C, 2017.
- (6) Brandstätter, H, **Becoming an entrepreneur – a question of personality structure?** , Journal of Economic Psychology, 2017.
- (7) Busenitz, L. W., Barney, J. B, **Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making**, Journal of Business Venturing, 1997.
- (8) Costa, Paul & McCrae, R., **Neo PI-R professional manual**, Psychological Assessment Resources, 1992.
- (9) Drucker, P, **Entrepreneurship in Business Enterprise**, Journal of Business Policy, Vol: 1, 1970.
- (10) Fouad, N. A, **Work and vocational psychology: Theory, research, and applications**, Annual Review of Psychology, 2007.
- (11) Hisrich, R.D, **Entrepreneurship/Intrapreneurship**, Am Psychol, 1970.



- (12) Holland, J. L, **A theory of vocational choice**, Journal of Counseling Psychology, 1959.
- (13) Holland, J. L , **Making vocational choices**, Odessa: Psychological Assessment Resources, 1997.
- (14) Lainé F. , **Compétences transversales et compétences transférables et des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles**, La Note d'analyse, n° 219, Centre d'analyse stratégique, 2011.
- (15) LE BOTERF, G, **Compétence et navigation professionnelle**, Paris, Editions d'organisation, 1997.
- (16) McClelland, D. C, **Achieving societies in the modern world**. In **D. C. McClelland**, The achieving society, 1961.
- (17) McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr, **Personality in adulthood: A five-factor theory perspective**, Guilford Press, 2003.
- (18) Mueller, S. L., & Thomas, A. S, **Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness**, Journal of Business Venturing, 2000
- (19) Onuoha, G, **Entrepreneurship**, AIST International Journal, 2007.
- (20) Pesqueux, Y, **Entrepreneur, entrepreneuriat (et entreprise) , de quoi s'agit-il ?**, 2004.
- (21) Pham, M, **Heuristiques et biais décisionnels en marketing**, Recherche et Applications en Marketing, 1996.
- (22) Schumpeter J. A, **Economic Theory and Entrepreneurial History**, In: Aitken HG (ed) Explorations in enterprise, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1965.