

POPULATION ET TRAVAIL

Dynamiques démographiques et activités

*Colloque international d'Aveiro
(Portugal, 18-23 septembre 2006)*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France)
<http://www.aidelf.org> – Courriel : aidelf-colloque2006@ined.fr

Système de parentèle et transmission intergénérationnelle des compétences dans des petites entreprises du Sud de l'Italie

Maria CARELLA, Antonia Rosa GURRIERI

Département pour l'Étude des sociétés méditerranéennes, Université de Bari.

Marilene LORIZIO

Département de Sciences juridiques et de droit privé, Université de Foggia.

1. Les entreprises familiales en Italie : dimensions et caractéristiques¹

La structure productive italienne et son modèle de développement industriel ont mis en évidence, depuis l'origine, des conditions de diversités spécifiques faisant figure par rapport aux autres pays industrialisés. Cette spécificité est se caractérise par la présence réduite d'entreprises de grandes dimensions et à la remarquable diffusion de petites et moyennes entreprises (PME). Une telle structure du tissu productif est communément réputée comme étant inefficace dans la contribution décisive à la croissance économique et non adaptée à affronter la compétition internationale.

En réalité, l'économie nationale a enregistré pour presque toute la durée des années 90 une performance en ligne avec celle des autres économies européennes, à travers un modèle de croissance propre et original, basé sur les économies d'agglomération et de localisation dont bénéficient les petites entreprises organisées en districts industriels, qui, de telle manière, semblaient avoir dépasser les « limites » dérivant de leurs dimensions réduites. Cependant, la phase positive de l'économie italienne a marqué un temps mort dans la dernière décennie, suivi par un déclin graduel mais continu : sous la poussée de l'intense globalisation, sont réapparus tous les problèmes que l'on croyait résolu et qui se sont traduits en une aptitude réduite à la compétition sur les marchés internationaux (Iapadre, 2004). La petite dimension représente de nouveau une limite et dénote une faible propension à l'innovation. L'une des caractéristiques commune des PME faiblement innovantes, la plus intéressante, est qu'il s'agit d'entreprises familiales.

Le caractère familial représente, dans ce contexte, un ultérieur trait distinctif de l'entreprise italienne sur laquelle un approfondissement s'impose. Il est intéressant de mettre en évidence comment une telle caractéristique n'appartient pas exclusivement, comme on pourrait le croire, à l'économie italienne, ni européenne, mais concerne de nombreuses entreprises internationales et américaines. Une étude récente à ce sujet (Amit et Villalonga, 2005), en examinant les 500 premières entreprises internationales 1994-2000 citées dans la revue *Fortune*, a vérifié que 37% de ces entreprises sont à caractère familial : la particularité de l'étude réside surtout dans les performances – mesurées avec le « q de Tobin » (1975) – de ces entreprises. Elles sont supérieures à la moyenne dans la gestion originelle (première

¹ Travail réalisé dans le cadre du programme de recherche « Dinamiche demografiche, migrazioni e loro impatto economico » (coordinateur scientifique : prof. Luigi Di Comite) cofinancé par le PRIN/MIUR, 2005 et dans le cadre du programme de recherche « Nuove forme di divisione del lavoro, infrastrutture, internazionalizzazione e sviluppo » (responsable scientifique prof. Prof. Nicola De Liso), PRIN/MIUR 2005. Ce travail est le fruit de la collaboration entre les auteurs ; cependant, en ce qui concerne le texte, le paragraphe 1 est à attribuer à Marilene Lorzio, le paragraphe 2 à Antonia Rosa Gurrieri, les paragraphes 3 et 4 sont à attribuer à Maria Carella.

génération), alors qu'elles descendent sous la moyenne avec la gestion successive (héréditaire). Ce résultat n'est pas comparable avec le paramètre « familiarité » qui connote les entreprises nationales, dans la mesure où la « familiarité » dont il s'agit n'est pas impliquée dans la propriété des paquets de majorité du capital social, mais surtout dans la gestion directe de l'entreprise.

Sur la base des données Eurostat (2005) 93% des entreprises italiennes à moins de 20 employés (contre 81% en Allemagne et 89% en France) dont 83% à contrôle familial. Les caractéristiques de l'entreprise familiale, comme elle s'est développée en Italie, et ses avantages et inconvénients peuvent être résumés comme suit :

- coïncidence des figures actionnaire et manager-administrateur ; ce qui est positif dans la mesure où il ne peut exister de conflit entre la gestion et le contrôle (Becattini *et al.*, 2001), en revanche cela représente une limite pour les dimensions et la possibilité de vie de l'entreprise, qui finissent souvent par coïncider et se superposer au titulaire.
- centralisation de la gouvernance dans les mains d'un seul sujet ; cela semble positif dans la mesure où cela traduit une grande réactivité de la structure productive et patrimoniale. Cependant, sous ce dernier aspect, le fait que l'accès au crédit – et les possibilités d'investissement – des entreprises finissent par dépendre presque exclusivement de la *réputation* de l'entrepreneur-gestionnaire et de ses rapports personnels avec les instituts de crédit n'est pas à sous-évaluer. Ainsi, l'évaluation des projets d'investissements à financer passe au second plan, avec des effets pervers en termes de rapports banque-entreprise familiale mais aussi en termes d'incitations à la croissance de l'entreprise elle-même (Onida, 2004).
- transmission héréditaire de la gestion et de la propriété de l'entreprise (Bertella, 1995) ; ceci est positif dans la mesure où cela ne permet pas la dispersion du patrimoine de contacts/compétence/connaissance accumulées pendant les gestions précédentes et qui représentent une force des entreprises organisées en groupe. Il reste toutefois l'inconnue liée à la nature héréditaire de l'entrepreneuriat, qui ne peut être considéré comme le moyen le plus adapté pour assurer une gestion future efficace.

Il faut, en outre, mentionner un « malaise » ultérieur lié à la structure familiale des entreprises, de nature psychologique plus qu'économique, lié à une excessive centralisation des décisions qui caractérise encore de nombreuses entreprises familiales. On finit ainsi par démotiver et désinciter les autres composantes du noyau familial, qui souvent ne sont pas assez formées/informées au moment de la transmission héréditaire de l'entreprise.

De fait, la « *familiarité* » finit souvent par générer un *mismatch* évident entre nécessité de gestion de l'entreprise et capital humain (héréditaire) disponible, qui se traduit par des formes de *gouvernance* de l'entreprise « classiques », peu innovatrices et peu portées au risque : le résultat final d'une telle intersection perverse est la fossilisation de l'entreprise familiale dans une dimension réduite.

À ce propos, on peut se poser les questions suivantes : l'entreprise familiale est-elle dans la plupart des cas celle qui détermine la dimension réduite – en raison des contraintes ci-dessus – ou bien est-ce la petite dimension qui représente une échelle optimale pour une gestion familiale ?

La mesure de la dimension dans les travaux appliqués est généralement effectuée à partir du nombre d'employés (ou à la limite, quand elle est connue, à la classe du chiffre d'affaire), tout en étant conscient du fait que la dimension se retrouve également ponctuellement dans d'autres variables comme la part de marché de l'entreprise, les types de professions opérant en son sein, les investissements en recherche et innovation, le secteur dans lequel elle opère, etc. À ce propos, les entreprises familiales observées opèrent dans un secteur traditionnel le textile, qui, même en représentant un pilier de la structure productive nationale, connaît depuis

quelques années une série de problématiques liées à de faibles niveaux de compétitivité et une « faiblesse » sur les marchés internationaux. Dans ce contexte la petite dimension peut représenter en soi une opportunité – si l'entreprise arrive à se créer une niche de marché – mais aussi une contrainte, dans la mesure où elle ne consent pas des gains de productivité ni une grande compétitivité. Ces aspects, en prévalence dans le Mezzogiorno (Italie du Sud) mais pas seulement, sont à relier au caractère familial de l'entreprise, qui semble représenter un facteur de « constriction » ultérieur dans le cadre de la petite dimension. En effet, les entreprises familiales observées présentent, presque toutes, une dimension réduite en relation aux variables précédemment citées (40% des entreprises déclarent un nombre d'employés ne dépassant pas les 20).

2. La continuité familiale dans les entreprises de l'Italie du Sud

Le Mezzogiorno d'Italie a été, dans le temps, théâtre de changements structurels consistants, surtout vers les années 50, en concomitance à une série d'initiatives d'incitations et d'aides publiques aux entreprises (Aujourd'hui, la zone semble plus industrialisée et plus dynamique que par le passé).

Dans ce travail, nous essaierons de vérifier la relation entre caractéristiques structurelles de l'entreprise typique du Mezzogiorno et opérant dans un secteur mûr, et ses éléments sociaux, dont l'hérité. Nous analyserons¹ notamment un groupe d'entreprises de petites et moyennes dimensions qui opèrent dans le secteur du textile de la région des Pouilles. La zone d'enquête est celle de la province à l'est de Bari, et les communes intéressées sont celles de Locorotondo, Putignano, Martina Franca, Noci, Alberobello, Castellana Grotte et Acquaviva. Le choix des communes est conditionné par l'analyse des rapports entre les entreprises historiques du territoire fondatrices de la tradition textile familiale.

D'après l'analyse des statistiques officielles, la zone des communes intéressées est cataloguée différemment ; le Club des Districts et le Censis (Institut Italien de recherches sociodémographiques) notamment considèrent le territoire à l'est de Bari comme un district alors que l'Istat n'en reconnaît pas les caractéristiques du district². À notre avis, même si les entreprises localisées dans cette zone présentent des caractéristiques typiques des districts (spécialisation et flexibilité productive, concentration d'entreprises de petite dimension, sous-traitance, etc.) plutôt que cataloguer la zone comme un district, il est préférable de la définir comme network social (Hakansson et Ford, 2002 ; Nohria, 1992 ; Uzzi, 1997), et ce en raison de la typologie particulière de relations et de liens avec le territoire local. Le rôle du contexte institutionnel du territoire conditionne la transmission des compétences et les rapports entre les familles locales d'entrepreneurs. Les *spillovers* positifs produits, également typiques des réalités de district, s'appuient sur des rapports de coopération entre les entreprises pour s'explicitier dans des formes de compétition externe au network et d'apanage exclusif des entreprises leader, peu nombreuses.

L'Italie du Sud et en particulier le groupe de PME qui opère dans la zone des Trulli suit l'hypothèse de Putnam (1993) sur la forte composante individualiste de l'entrepreneur. La plupart des entreprises du network est caractérisée par un niveau réduit de capital social et technologique. Cependant, si ces unités n'utilisent pas de technologies avancées, les

¹ Pour ce faire, nous avons prédisposé un questionnaire semi-structuré qui a été administré à travers des interviews *face to face*.

² L'ISTAT a recours à une définition objective de type quantitatif qui ne reprend pas les éléments immatériels propres de la réalité du district (ex. intensité des relations, capital social, etc.). En revanche, des sources comme le Censis ou le Club des districts introduisent une série d'indicateurs quali-quantitatifs qui, s'ils englobent d'un côté le caractère objectif de la définition du district de l'ISTAT, induisent de l'autre à une superposition erronée entre performance et identité.

connaissances apparaissent extrêmement codifiées et tacites. Ce dernier élément (la codification tacite) représente d'un côté le canal d'accès privilégié pour les nouveaux entrepreneurs, et donc seulement les sujets qui bénéficient de la transmission familiale des compétences locales peuvent facilement accéder à ce segment productif, et de l'autre côté, une contrainte dans la mesure où, même si l'entrée sur le marché local du textile peut potentiellement être accessible pour tout sujet doté des instruments financiers et de connaissances assez réduites, la forte composante de la transmission familiale des compétences représente la barrière la plus élevée. Les motivations sociales à la base de la typologie d'entreprises opérant dans cette zone, apparaissent donc comme la composante particulière à l'entreprise familiale des Trulli. Dans cette optique, on assiste à un déplacement des motivations d'entrée et de permanence sur le marché qui suivent la logique du profit (Kessides, 1990 ; Barbosa, 2002), à des choix basés sur la compétence.

La culture de la coopération typique des districts industriels et des networks semble donc être à la base des rapports entre les familles de cette zone, qui se basent sur des liens de confiance entre les différentes familles. En réalité, l'atmosphère marshallienne est absorbée et substituée par des formes de division tacite du secteur entre unités productives de petite et très petites dimensions (ex. laboratoires) qui opèrent en tant que sous-traitant d'entreprises leader localisées dans la même zone. La forte relation entre les entreprises de ce *cluster* et la spécificité de compétence à base familiale portent les entreprises à ne pas ressentir de la compétitivité des économies émergentes, surtout en termes de coûts ; en effet, la typologie de travail manuel, particulière à la production de robes de mariage et de première communion surtout, et déléguée aux femmes de la famille, est hautement traditionnelle et spécifique seulement pour ceux qui bénéficient du *know how* générationnel.

Dans ce travail, 166 entreprises des Pouilles sont analysées, situées dans les communes citées précédemment et opérant dans un secteur mûr³. Elles constituent l'échantillon complet de notre recherche. Les résultats des interviews effectuées à ces entreprises consentent de tirer des indications importantes sur leurs caractéristiques structurelles :

- *Âge de l'entreprise* : 48% d'entre elles furent fondées entre les années soixante-dix et quatre-vingt-dix⁴, les 52% restant ont moins de 10 ans de vie et ont été lancés au début des années quatre-vingt-dix.
- *Âge de l'entrepreneur* : le collectif pris en examen présente un âge moyen de 46 ans, synthèse d'un champ de variation plutôt ample dans lequel les extrêmes sont 22 et 70 ans.
- *Forme juridique de l'entreprise* : environ 38% de l'échantillon est constitué d'entreprises individuelles et artisanales, et 13,2% fait partie d'une coopérative ; les 48,8% restant présentent une forme sociétaire de diverses typologies (SNC, SaS, SRL, etc.).
- *Typologie de l'entreprise* ; 63% fournit exclusivement les entreprises de la même zone en sous-traitance ; 12,7% est constitué d'unités qui travaillent avec des clients privés, alors que 24,1% déclare produire pour les privés et collabore avec des entreprises du territoire.
- *Typologie de production* ; environ 50% de l'échantillon produit des « robes de mariée et de première communion », alors que l'autre moitié s'occupe de la production de « habillement » et « habillement pour enfant »⁵.

³ Dans son ensemble, l'échantillon est composé de 210 entreprises, inscrites à la Chambre de commerce de Bari en 2005. Cependant, une première enquête exploratrice a permis d'identifier celles qui ne sont plus actives. Le taux de réponse des unités inscrites à la Chambre de commerce et actives au moment de l'enquête est d'environ 90%.

⁴ C'est, en effet, une période à laquelle les performances économiques au niveau national et régional semblent plus vives. Le cours positif du marché, stimule donc une part intéressante des employés d'entreprises à entreprendre une activité autonome dans le même secteur. Les nouveaux entrepreneurs ont dans cette période un âge mur et un noyau familial propre.

- *Nombre d'employés* : l'échantillon est déséquilibré vers les entreprises de petite dimension (moins de 50 employés : 85%) ; en réalité 40% de celles-ci déclarent un nombre d'employés ne dépassant pas les 20.
- *Aspects de l'héritité* : 65,1% des entreprises a hérité de l'entreprise des parents, cette part indique donc la deuxième génération d'entrepreneurs ; 34,9% de l'échantillon commence l'activité avec son conducteur actuel. Cependant, on note que les 108 entreprises (65,1%) caractérisées par le passage générationnel ont maintenu la dénomination d'origine, à la différence des autres 58 entreprises restantes (34,9%) qui, même en ayant des caractéristiques familiales, au moment de la succession choisissent de changer le nom de l'activité de famille. Elles apparaissent ainsi comme des nouvelles entreprises dans les registres de la Chambre de commerce mais, en réalité représente seulement une autre « face » de l'entreprise d'origine. En ce qui concerne la gestion, 41,6% des interrogés dirigent l'entreprise familiale en tant que manager-propriétaire unique, alors que 40,8% s'en occupe avec toute la famille (parents et frères et sœurs) et 17,6% avec les frères et sœurs. En général, dans les entreprises, la mobilité intergénérationnelle est encore élevée même si elle se redimensionne avec le temps. Les héritiers de sexe masculin ont plus de facilité à devenir des entrepreneurs, étant généralement plus formés en management ; les femmes de la famille quant à elles, débutent leurs parcours entrepreneurial au moment où elles héritent en perfectionnant tout d'abord l'art de la couture, manuel, pour assumer un rôle de dirigeant par la suite. Ces données confortent la dimension familiale de la petite entreprise dans laquelle on observe la compénétration de deux réalités : la famille et l'entreprise.
- *Compétences héritées* : 50% des successeurs déclarent avoir acquis des parents des *capabilities* (comprises comme art et spécialisation manuelle), alors que 43% a hérité des contacts avec les consommateurs (« paquet » clients) et 7% de compétences comptables.
- *Innovations et changements post-héritité* : 88% des héritiers ont innové dans leurs entreprises. En particulier, 76% ont modifié les dimensions d'entreprise en termes de nombre d'employés⁶, 52% ont amené des variations dans la structure de l'entreprise (construction de nouveaux capannoni) et 50% ont diversifié la typologie de production. Dans l'ensemble, les innovations de contexte constituent un aspect important qui a intéressé un pourcentage élevé de l'échantillon interrogé. De fait, environ la moitié des entrepreneurs interrogés a déclaré avoir introduit des nouvelles machines dans les trois dernières années alors que les 2/3 ont adopté de nouveaux matériaux pour la production durant le même laps de temps.

La continuité familiale représente un facteur déterminant dans l'orientation entrepreneuriale ; en effet, 52,2% de l'échantillon choisit de rester sur le marché parce qu'il a été motivé de manière positive – et non contraint – par la tradition familiale. Ce choix non seulement est enraciné, mais élève le standard des attentes au point qu'une part consistante d'entrepreneurs (52%) déclare ne pas craindre la concurrence.

⁵ Les entreprises productrices d'« habillement » s'occupent généralement aussi de la production d'« habillement pour enfant » répondant de cette manière à des logiques de survie et de compétitivité.

⁶ Il est à signaler que, si les entreprises ont modifié leur propre organigramme au cours du temps, on ne peut pas en déduire une croissance de l'emploi en termes absolus à l'intérieur du groupe des entreprises interrogées.

TABLEAU 1 : ASPECTS DU PASSAGE GÉNÉRATIONNEL DANS LES ENTREPRISES FAMILIALES DU NETWORK DES TRULLI

Passage générationnel	%
<i>Vous avez hérité l'activité d'entreprise</i>	
Oui	65,1
Non	34,9
<i>Vos parents ont hérité cette activité</i>	
Oui	15,9
Non	84,1
<i>Avec qui vous occupez vous de l'entreprise</i>	
Seul	41,6
Avec la famille (parents et frères et sœurs)	40,8
Avec les frères et sœurs	17,6
<i>En héritant de l'entreprise avez-vous introduit des changements</i>	
Oui	88,0
Non	12,0
<i>Changements réalisés</i>	
Nombre d'employés	76,0
Structure	52,0
Typologie de production	50,0
<i>Compétences héritées</i>	
Comptabilité	7,0
Paquet clients	43,0
Expérience	50,0

Une donnée particulièrement intéressante concerne, en outre, la tenue de marché, c'est-à-dire les performances des entreprises héritées. En premier lieu, leurs dimensions, d'après le nombre d'employés, montrent une tendance à l'invariabilité au cours du temps ; ceci nous induit à retenir que la deuxième génération d'entrepreneurs préfère rester sur le marché dans cette classe de dimension⁷. Le choix de maintenir presque constant le nombre des employés naît évidemment de l'idée partagée dans ce type de marché qu'une certaine dimension, en termes d'emploi, puisse assurer l'échelle minimum de production efficiente (MES, *minimum efficient scale*) (Penrose, 1959 ; Santarelli *et al.*, 1999). Cette dimension, considérée optimale, garantit le maintien de positions de niche qui s'explicitent dans des niveaux compétitifs adéquats. La tenue de marché semblerait être également soutenue par la circonscription territoriale des entreprises. À 92,7%, les unités familiales ont toujours été situées dans les communes intéressées ; le lien étroit avec le territoire représente un instrument valide de compétitivité pour les entreprises *co-localisées* puisque elles arrivent à construire une *clustérisassions* (réseau à maille fine) des compétences et des spécialisations inaccessibles à des sujets externes.

⁷ La dimension de l'entreprise reste plutôt constante dans le temps, même si 76% des entrepreneurs déclarent avoir modifié le nombre des employés au cours des ans. De fait, ces modifications ont été effectuées aussi bien à la hausse qu'à la baisse.

3. Les performances des entreprises familiales : un modèle d'interprétation

Le système textile/habillement est un secteur « historique » de la tradition productive des Pouilles qui, articulée dans des filières strictement complémentaires, sembleraient résister aux récents défis compétitifs qui frappe l'économie italienne. Comme nous l'avons déjà commenté, les entreprises familiales opérant dans ce secteur s'insèrent pour la plupart dans des contextes de sous-traitance et ont développé des *capabilités* spécifiques qui les mettent dans un rôle de leadership à l'intérieur de niches de marché particulières. Ce rôle a été renforcé dans le temps par les rapports de « network social » entre les unités du secteur, qui en interagissant entre eux, continuent à se spécialiser dans quelques segments productifs.

De fait, l'« histoire type » de ces entreprises peut se résumer en deux étapes : dans la première phase de start-up la sédimentation locale des compétences familiales, acquises au cours du temps et transmises de manière tacite, a permis et facilité la formation progressive de réseaux sociaux denses. Dans la deuxième phase, en revanche, le choix de poursuivre la tradition productive familiale a été finalisée à la recherche d'une position centrale (« nœud » : Borgatti et al., 1999) à l'intérieur du network à travers la valorisation et la stabilisation des relations de collaboration et d'échange entre les familles. Cependant, ces relations tendent à s'explicitier et à émerger, plus récemment, avec les entrepreneurs de deuxième génération qui accolent la coopération entre les unités productives familiales à la compétition par l'innovation. Dans le secteur textile cette innovation s'explicitie surtout dans la forme de modernisation structurelle de l'entreprise et n'est donc pas strictement technologique (R&D).

En référence à l'échantillon objet de l'analyse, la quasi totalité des entrepreneurs a déclaré avoir apporté des variations dans les processus productifs de l'entreprise, en introduisant plusieurs fois de nouvelles machines (innovation de processus) et de nouveaux matériaux de production (innovation de produit) dans les trois dernières années. Partant de cette donnée, nous avons alors choisi d'analyser les composantes qui peuvent influencer les « innovations de contexte » pour vérifier s'il existe un lien entre innovations et entrepreneurs de deuxième génération.

Afin d'effectuer cette vérification, nous avons utilisé un modèle de régression logistique dans lequel la variable dépendante dichotomique, « a introduit des innovations de processus (nouvelles machines) dans les trois dernières années », a été mise en relation avec des aspects démo-économiques et des aspects relatifs au passage générationnel. Il est bien connu que pour que l'introduction de nouvelles machines soit reconnue comme une innovation, il faut que celles-ci utilisent un procédé différent. Le renouvellement des machines pourrait tout aussi bien signifier un simple remplacement du à l'âge des machines. Dans ce cas, il serait difficile de parler d'innovation. Cependant, le secteur qui nous intéresse ici est un secteur low tech, dont les innovations ont un caractère « simple ». L'introduction de nouvelles machines est donc un processus de remplacement des machines anciennes mais aussi un élément nouveau qui permet une accélération du processus productif.

Par conséquent, d'après la littérature existante à ce sujet et en conformité avec les résultats d'analyses exploratoires effectuées sur l'échantillon observé, nous faisons le postulat que l'introduction de nouvelles machines dans les entreprises (innovation de processus) est fonction de trois macro-facteurs à l'intérieur desquels les variables explicatives de notre modèle sont indiquées (Tab. 2).

TABLEAU 2 : VARIABLES EXPLICATIVES DU MODÈLE DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

Dimensions	Étiquette	%
<i>Caractéristiques démographiques</i>		
Âge de l'entrepreneur (40-46)	AGE'1	24,0
Âge de l'entrepreneur (47-51)	AGE'2	26,5
Âge de l'entrepreneur (52-+)	AGE'3	25,9
Sexe masculin	MASC	58,4
Études (diplôme et/ou maîtrise)	ETUDES	63,9
<i>Héritité</i>		
A hérité de l'entreprise	EREDITE	65,1
A hérité des capacités	CAPABILITIES	50,0
A hérité le paquet clients	PAQCLIENTS	43,0
A introduit des changements dans l'organisation	CHANGORG	20,5
<i>Relations</i>		
A contracté des emprunts	CREDIT	32,5
Échange des informations avec d'autres entrepreneurs	INFO	69,3
Importance des contacts	CONTACTS	51,8
Compétences internes et externes	INTEST	71,1

La première dimension, concernant les « caractéristiques démographiques de l'entrepreneur », comprend les variables relatives à l'âge, au sexe et au degré d'instruction.

En premier lieu, l'âge est synthétisé dans une variable de catégorie divisée en trois classes (AGE'1 : 40-46 ; AGE'2 : 47-51 ; AGE'3 : 52 et plus) dont les coefficients à l'intérieur du modèle de régression ont toujours été calculés en référence à la modalité de contraste qui coïncide avec la classe d'âge de 0 à 39 ans⁸. Le sexe se manifeste à travers la variable dichotomique qui distingue les hommes des femmes. Ces variables ont été construites sur l'hypothèse d'une relation directe entre l'entrepreneur âgé de plus de 40 ans et les processus innovants de l'entreprise. Parmi les caractéristiques individuelles, il nous a semblé opportun de considérer, en outre, le niveau d'instruction qui est relevé à travers une variable sur la base de laquelle se différencient ceux qui possèdent un diplôme ou une maîtrise, de ceux qui ont déclarés être en possession d'un brevet des collèges ou d'un certificat d'études du primaire. En général, le degré de scolarisation est considéré comme un aspect de grand intérêt. Il représente en effet, une composante du capital humain qui tend à favoriser fortement les changements organisationnels et structurels dans l'entreprise. En conséquence, on s'attendrait logiquement à une relation positive et significative entre innovation et études (Bertella, 2005).

La deuxième dimension, relative aux aspects de l'héritité trouve son expression dans les variables : « a hérité de l'entreprise », « a hérité des *capacités* », « a hérité le paquet clients » et « a introduit des changements dans l'organisation ». Par rapport à ces composantes, on suppose que la continuité familiale et la transmission intergénérationnelle de telles compétences puissent favoriser la réalisation d'un avantage compétitif à travers l'emploi de nouvelles machines ou de techniques de production différentes⁹. En outre, en ligne avec ce

⁸ Le *range* des classes ont été identifiées en tenant compte de la distribution de fréquence par âge des entrepreneurs interrogés. La variable âge n'a pas été dichotomisée sur la base de la valeur moyenne observée (46 ans) puisque, d'une élaboration préliminaire, les entrepreneurs âgés de 47 à 51 ans, non seulement ne sont pas les plus nombreux, mais ils sont tellement peu intéressés à l'innovation qu'ils enlèvent la significativité à la variable elle-même.

⁹ Pour comprendre le rôle du noyau parental à l'intérieur de l'entreprise, dans une première analyse explorative nous avons inséré la demande «est seul(e) à s'occuper de l'entreprise ou bien y participent aussi frères et sœurs et

qu'il émerge de l'analyse descriptive sur le nombre élevé de changements structurels effectués par la deuxième génération d'entrepreneurs, on s'attend à ce que ces changements comportent également une augmentation du processus innovant.

Le troisième macro-facteur concerne les rapports entre les entreprises co-localisées et celui entre entreprises et institutions locales. Les variables de référence sont dans ce cas : « a contracté des emprunts », « échange des informations avec d'autres entrepreneurs », « importance des contacts » et « compétences internes et externes¹⁰ ». Ces modalités ont été introduites en faisant l'hypothèse qu'ils exercent une influence positive sur les investissements ayant comme finalité les modifications structurelles (nouvelles machines) dans la mesure où, d'après ce qui émerge de la littérature (Boschma, 2004), l'échange de *know how* stimule la production de nouvelles compétences et d'innovations.

Pour estimer la contribution nette des différentes variables explicatives sur l'innovation de contexte nous avons eu recours à un modèle de régression logistique (Tab. 3). Les résultats de ce modèle qui explique plus d'un quart de la variance totale, montre que sur 13 coefficients estimés, 7 sont significatifs à un niveau inférieur à 5%. D'une manière plus détaillée, les innovations de contexte augmentent, *ceteris paribus*, quand on se trouve en présence d'entrepreneurs ayant passé la quarantaine, qui en héritant de l'entreprise, l'ont agrandie et qui pensent qu'un échange et un contact avec d'autres unités co-localisées soit utile et nécessaire. Dans le cas de l'âge, les valeurs des coefficients de régression positifs pour chaque classe induisent à penser que les entrepreneurs de première génération et/ou les héritiers (deuxième génération) apparaissent plus intéressés par les processus innovants, par rapport à ceux qui sont âgés de moins de 39 ans. Nous devons signaler que la classe 47-51 ans n'apparaît pas être significative. Cet élément pourrait être justifié du fait que les entrepreneurs de cette classe d'âge sont pour la plupart des femmes et plus précisément des « brodeuses hautement spécialisées ». Ces dernières n'ont pas besoin d'instruments de travail particulièrement évolués, puisqu'elles utilisent les *capabilities* manuelles héritées des femmes de la famille.

TABLEAU 3 : DÉTERMINANTS DES INNOVATIONS DE PROCESSUS.
MODÈLE DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

Variables indépendantes	Beta	Exp(B)	Sig.	SE
AGE'1	1,634	5,124	**	0,573
AGE'2	0,031	1,031		0,571
AGE'3	1,419	4,134	**	0,597
MASC	0,239	1,270		0,403
ETUDES	0,393	1,481		0,413
EREDITE	2,334	10,319	**	0,844
CAPABILITIES	-1,930	0,145	**	0,858
PAQCLIENS	-1,413	0,243		0,868
CHANGORG	1,373	3,945	**	0,553
CREDIT	-1,032	0,356	**	0,429
INFO	-0,322	0,725		0,482
CONTACTS	1,158	3,184	**	0,449
INTEST	-0,266	0,767		0,429

Note : (***) P < 0,01 ; (**) P < 0,05 ; (*) P < 0,10

parents ? » parmi les variables explicatives de l'hérédité mais cette variable n'est pas apparue significative dans les différents modèles d'interprétation.

¹⁰ Cette variable a été dichotomisée en indiquant avec « 0 » la modalité « les compétences internes sont plus importantes que les compétences externes », et avec « 1 » la réponse opposée.

Les variables prédictives qui, en assumant des niveaux de significativité, auraient une relation négative avec la dépendante correspondent à la modalité : « recours au crédit » et « acquis de *capabilities* spécifiques lors du passage générationnel ». La probabilité d'introduire de nouvelles machines, toutes choses égales par ailleurs, diminue donc parmi les entrepreneurs qui ont contracté des emprunts et auxquels ont été transmises des compétences de niche. Dans le premier cas, on peut présumer qu'avoir pris une position de débiteur par rapport à la banque puisse inhiber des investissements ultérieurs. Dans le second, une spécialisation artisanale élevée, ce qui est surtout le propre des sous-traitants, agit négativement sur l'introduction de machines, puisque ces habiletés manuelles ne sont pas substituables.

En conclusion, le modèle de régression logistique semblerait fournir des résultats cohérents avec les hypothèses avancées au niveau théorique. Cependant, comme nous en avons fait l'hypothèse lors du schéma conceptuel, les deux caractéristiques démographiques « sexe » et « études », ont une relation positive avec la variable dépendante, mais ne sont pas significatives. Un degré d'instruction élevé et l'appartenance au genre masculin ne peuvent évidemment, pas être considérés des déterminantes de relief dans les processus innovateurs à l'intérieur du secteur productif de l'aire géographique considérée.

4. Conclusions

L'expérience de l'entreprise *typique* italienne montre depuis toujours des *success stories* de caractère familial. De fait, les économistes concordent pour dire que le mythe du « miracle économique », déterminé par la croissance industrielle vigoureuse de ce dernier demi-siècle, coïncide avec celui du capitalisme familial (Cipolletta, 2004). Dans l'histoire récente de l'industrie italienne la famille revêt encore un rôle déterminant et qui caractérise ; dans un pays comme l'Italie, cependant, qui semble encore osciller entre valeurs du passé et nouvelles cultures d'entreprises, on entrevoit des éléments de divergence par rapport au modèle traditionnel famille-entreprise.

Dans le secteur du textile des Pouilles en particulier, l'entrepreneur de première génération dénotait un sens aigu de responsabilité envers les proches et les employés et semblaient être poussé par une grande éthique du travail. Au stade actuel, en ligne avec les comportements entrepreneurial observés au niveau national, la continuité de l'entreprise et son développement restent des objectifs prioritaires dans le passage générationnel dans les Pouilles également. Cependant, l'héritier (entrepreneur de deuxième génération) se distingue par un sens aigu d'autoréalisation, se différenciant ainsi de son prédécesseur, qui était motivé en prévalence par un désir de montée sociale.

Dans le passé, la famille agissait principalement comme « une entité capable d'absorber le risque d'entreprise, de fournir du travail à bas coût et hautement fiable » (Colasanto, Magatti, 1996). Aujourd'hui, en revanche, elle reste une valeur de référence, mais à l'identité d'entreprise familiale, au sens d'appartenance à une réalité économique spécifique, on associe l'identité entrepreneurial. « L'élément constitutif de l'identité sociale de l'entrepreneur de deuxième génération ne consiste pas tant dans l'accumulation de richesse que dans être un acteur déterminant pour la croissance du pays » (Ferrari, 2005).

Dans le passage générationnel qui intéresse les entreprises familiales des Pouilles, l'institut familial semblerait émerger comme un « lieu crucial en termes d'affectivité et de relations » (Colasanto, Magatti, 1996). De fait, dans l'enquête objet de notre étude, la succession prévoit la coparticipation du noyau familial au complet (frères et sœurs, parents, enfants). Cet élément représente aussi bien une limite pour la croissance en terme de dimension de l'entreprise, qu'une déterminante du processus de diffusion entrepreneurial qui, dans le territoire à l'est de Bari, favorise un « réseaux à maille fine ».

Cet élément de familiarité (caractère familial) de l'entreprise des Pouilles semble aujourd'hui à la base de la constitution de network sociaux qui consentent la tenue de positions de leadership et détermine aussi les conditions et les rapports de confiance entre les diverses composantes des familles. En pratique, les entrelacements professionnels étroits entre les différents noyaux familiaux fournissent des conditions favorables d'entrée pour leurs composants, qui ne deviennent de cette manière non pas concurrents mais des nœuds du réseau familial local. Ainsi des barrières émergent qui empêchent de fait l'entrée à des sujets externes au territoire et qui se débrouillent dans un langage étroit/limité et partagé uniquement par les familles.

Les considérations que nous avons exprimées jusqu'ici se retrouvent dans la littérature sur les clusters (Boschma, Lambooy, 1999 ; Boschma, 2004), qui identifie aujourd'hui dans les rapports entre petites et moyennes entreprises et dans la constitution de network les déterminants principaux de la tenue de marché. La compétition internationale, en particulier, impose non seulement comme étape obligatoire le passage à un network, mais prévoit aussi que ce dernier effectue des investissements adéquats en R&D et introduise de l'innovation. Cette innovation, dans notre étude, caractérise surtout les entreprises de deuxième génération, ce qui est confirmé par les résultats obtenus à travers le modèle de régression utilisé ici. Il émerge également le fait qu'hérités et relations entre entreprises constituent les facteurs de plus grande influence sur le processus d'innovation dans les entreprises.

En dernière analyse les entreprises textiles du territoire à l'est de Bari répondent pleinement aux conditions requises par la compétition globale : elles apparaissent organisées dans un network social, investissent et introduisent l'innovation et trouvent dans la famille la « clef de voûte » du succès.

BIBLIOGRAPHIE

- AMIT R., VILLALONGA B., (2005), « Corporate Governance », *Working paper N. 101/05*, Harvard Business School.
- BARBOSA N., (2002), « What Drives New Firms into an Industry. An Integrative Model of Entry », EARIE Conference.
- BERTELLA V., (2005), *La pianificazione del ricambio generazionale nell'impresa familiare*, CEDAM, Padova.
- BECATTINI G., BELLANDI M., OTTATI G., SFORZI F., (dir), (2001), *Il caleidoscopio dello sviluppo locale. Trasformazioni economiche nell'Italia contemporanea*, Rosenberg&Sellier, Torino.
- BORGATTI S.P., EVERETT M.G. & FREEMAN L.C. (1999), UCINET 6 Version 1.00. Analytical Technologies, Natick.
- BOSCHMA R.A., LAMBOOY J.G., (1999), « Evolutionary Economics and Economic Geography », *Journal of Evolutionary Economics*, 9.
- BOSCHMA R.A., (2004), « Competitiveness of Regions from an Evolutionary Perspective », *Regional Studies*, 38.
- CIPOLLETTA I., (2004), « Capitalismo familiare e piccola impresa in Italia », *Economia Italiana*, n. 2, maggio-agosto.
- COLASANTO M., MAGATTI M., (1996), « Piccole imprese : verso la fine di un ciclo ? », *Impresa e Stato*, 34.

- FERRARI F., (2005), *Il passaggio generazionale delle PMI*, Franco Angeli, Milano.
- HAKANSSON H, FORD D., (2002), « How should Companies Interact in Business Networks ? », *Journal of Business Research*, 55(2), pp. 133-139.
- KESSIDES L., (1990), « Towards a Testable Model of Entry : a Study of the US Manufactured Industries », *Economica*, Vol. 57, pp. 219-238.
- IAPADRE L., (2004), *L'Italia nell'economia internazionale*, Rapporto ICE 2003-2004, Istituto per il Commercio Estero, Roma.
- NOHRIA N., (1992), « Is a Network Perspective a useful Way of Studying Organizations », in Eccles R.G. (Ed.), *Networks and Organizations. Structure, Form, and Action*, Harvard Business School Press, Boston.
- ONIDA F. (2004), *Se il piccolo non cresce. Piccole e medie imprese italiane in affanno*, Il Mulino, Bologna.
- PENROSE E., (1959), *The Theory of the Growth of the Firm*, New York.
- PUTNAM R., (1993), *Making Democracy Work*, Princeton, Princeton University Press.
- SANTARELLI E., VIVARELLI M., LOTTI F., 1999, « Does Gibrat's Law Hold in the Case of Young, Small Firms ? », XL Riunione Scientifica Annuale, Società Italiana degli Economisti, *Discussion Paper*.
- TOBIN, J., (1975), « Keynesian Models of Recession and Depression », *American Economic Review*, vol. 55, pp.195-202.
- UZZI B., (1997), « Social Structure and Competition in interfirm Networks : The Paradox of Embeddedness », *Administrative Science Quarterly*, 42, pp. 35-67.