



Capital humain et survie des entreprises dans les régions de Dakar, Thiès et Saint-Louis

Human capital and business survival in the regions of Dakar, Thies and Saint-Louis

SY Papa Mamadou ^a

DIOUF Mamadou ^b

^a Département d'analyse et politique économique de la FASEG, Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD), Sénégal.

^b Département d'analyse et politique économique de la FASEG, Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD), Sénégal.

Les auteurs acceptent que cet article reste en libre accès en permanence selon les termes de la licence internationale Creative Commons Attribution 4.0



Résumé

Au Sénégal, depuis des années, les pouvoirs publics manifestent leur soutien à l'entrepreneuriat et au développement des entreprises. Cependant, il apparaît que la survie demeure le principal obstacle au développement des entreprises en activité. C'est dans ce sens que nous nous sommes demandés pourquoi les entreprises rencontrent autant de difficultés pour maintenir leurs activités dans la durée. Cet article analyse les déterminants en capital humain de l'entrepreneur dirigeant susceptibles d'influencer significativement la survie des entreprises sénégalaises établies dans les régions de Dakar, Thiès et Saint-Louis en mettant en évidence le profil de l'entrepreneur dirigeant. Les données proviennent de l'enquête sur les entreprises réalisées par le LAREM de l'UCAD sur la période 2011-2012. La méthodologie adoptée est le modèle logit qui découle de la volonté d'expliquer la survenue d'un événement incertain. Nos résultats suggèrent que l'âge du créateur et le nombre d'année comme dirigeant sont deux déterminants clés affectant positivement la survie des entreprises. Par ailleurs, les résultats montrent que la formation technique à l'entrepreneuriat et l'expérience professionnelle n'ont pas un effet significatif sur la survie au niveau de ces trois régions.

Mots clés : Survie, capital humain, entrepreneurs, entreprises, Sénégal.

Abstract

In Senegal, for years, the government has demonstrated its support for entrepreneurship and business development. However, survival remains the primary obstacle to the growth of existing businesses. It is in this context that we investigated why businesses encounter so many difficulties in maintaining their operations over the long term. This article analyzes the human capital determinants of the managing entrepreneur that are likely to significantly influence the survival of Senegalese businesses located in the Dakar, Thies, and Saint-Louis regions, highlighting the profile of the managing entrepreneur. The data comes from the business survey conducted by the LAREM (Laboratory for Research and Evaluation of Management) at UCAD (Cheikh Anta Diop University) for the period 2011-2012. The methodology adopted is the logit model, which stems from the desire to explain the occurrence of an uncertain event. Our results suggest that the founder's age and the number of years in management are two key determinants that positively affect business survival. Furthermore, the results show that technical training in entrepreneurship and professional experience do not have a significant impact on survival in these three regions.

Keywords : Survival, human capital, entrepreneurs, businesses, Senegal.

Introduction

Dans le contexte mondial actuel, marqué par une concurrence féroce, des changements rapides, une technologie éphémère et des clients exigeant des produits et services de meilleure qualité à moindre coût, la survie des entreprises est devenue un enjeu majeur que les dirigeants s'efforcent d'atteindre. Dans ce sillage, les entreprises accordent désormais une importance accrue au capital humain de l'entrepreneur, considéré comme leur principal atout (Obiekwe, 2018) et comme un levier essentiel pour atteindre leurs objectifs futurs (Nwaeke et Obiekwe, 2017). De nombreuses recherches analysant la survie des entreprises suggèrent que le capital humain du créateur dirigeant est un facteur important influençant la performance des organisations (Colombo et Grilli, 2005 ; Ganotakis, 2012).

La survie ou la faillite de toute organisation dépend donc en grande partie de l'efficacité des employés, qui dépend de la qualité du capital humain disponible chez le promoteur dirigeant. Il en découle que la performance réussie des fonctions et la contribution significative des employés au succès des objectifs fixés par une entreprise exigent l'acquisition de compétences et de connaissances pertinentes (Obiekwe, 2018), ce qui est possible grâce à l'efficacité du capital humain. Ce dernier a souligné que le développement technologique et les innovations qui ont lieu chaque jour rendent les compétences et méthodes d'aujourd'hui inefficaces pour les activités de demain. L'entrepreneur doit donc aider ses employés à acquérir les compétences nécessaires pour aider leurs entreprises à survivre, et à acquérir un avantage concurrentiel sur leurs concurrents.

Dans les pays en développement (PED), le capital humain stimule difficilement le niveau de la production. Le stock de capital humain intervient de façon déterminante dans les investissements et le niveau de la croissance. L'emploi de machines et d'équipements acquis exige un certain niveau de qualification. L'augmentation du niveau de qualification, par une amélioration de la productivité de la main d'œuvre est une condition nécessaire à l'efficacité des investissements et à la croissance économique (Teurlai, 2004). Pour les PED donc, la faiblesse du niveau de capital humain explique la mauvaise performance économique de ces pays. Valoriser le capital humain demeure donc un impératif pour les PED afin de capter suffisamment d'IDE (CNUCED, 2022).

Au Sénégal, la tendance moyenne à la création d'entreprises est plutôt croissante. Selon les données collectées dans les annuaires statistiques de l'ANSD, le Sénégal comptait 19 947 entreprises en 2019 contre 21 418 en 2021. Cependant, il s'agit de relativiser ce rythme

satisfaisant des entreprises, car il apparaît que 30% des entreprises n'ont que 1 à 5 ans d'existence et l'essentiel des entreprises sénégalaises (plus de 50 %) ont moins de 10 ans d'existence (Sambou et al., 2023). Ces deux dernières années, nous avons assisté à un ralentissement du dynamisme entrepreneurial au Sénégal. Ce phénomène selon l'ANSD est relatif à la chute du nombre de création d'entreprises formelles de 4,2 % entre 2023 et 2024, passant de 95 982 à 91 936 entreprises malgré six années consécutives de hausse.

Ce recul semble indiquer que la disparition des entreprises est un phénomène qui prend une réelle ampleur dans le contexte sénégalais. Depuis plusieurs années l'État sénégalais manifeste son soutien à l'entrepreneuriat. Ce soutien se traduit par la mise en place de plusieurs institutions chargées d'appuyer la création et le développement des entreprises. Toutefois, il apparaît que le taux de mortalité des entreprises reste très élevé, plus de 60% des PME en activité ne dépassent pas leur quatrième anniversaire (OCDE, 2004 ; Sambou, 2019), alors que le secteur public contribue en moyenne qu'à hauteur de 15% des emplois formels (BM, 2019). Ces difficultés sont liées à l'absence d'une identification précise des besoins et priorités en matière de capital humain. A cela s'ajoute une méconnaissance des mécanismes générateurs de la dynamique entrepreneuriale car bien que l'entrée soit relativement facile, la survie de l'entreprise sur le marché ne l'est pas (Geroski et al., 2010).

Divers travaux se sont intéressés à la problématique de la survie des entreprises et ont mis en exergue différents facteurs susceptibles de la favoriser tels que Geroski et al. (2003), Kimura et Fuji (2003), Teurlai (2004), Boyer et Blazy (2014). Il s'agit notamment des facteurs liés au cycle de vie, les caractéristiques personnelles du créateur et de l'entreprise, les spécificités régionales et le capital social entre autres. Parmi ces différents facteurs, nous allons nous intéresser aux caractéristiques personnelles de l'entrepreneur. S'intéresser aux déterminants du capital humain de l'entrepreneur pourrait se justifier par le fait que dans la littérature entrepreneuriale, l'entrepreneur est considéré relativement comme l'unique unité d'analyse de la survie à travers ses caractéristiques (Wamba et al., 2014).

Nous allons dans le cadre de ce travail, caractériser le profil de l'entrepreneur dirigeant à travers les facteurs déterminants identifiés par l'INSEE. Il s'agit des antécédents professionnels du dirigeant, de la formation au métier de l'entreprise, du sexe et l'âge de l'entrepreneur. D'après Jacquet (2011), réduire le profil de l'entrepreneur à ces simples caractéristiques serait réducteur, mais c'est souvent ce qui est retenu lorsqu'on tente une première approche de l'entrepreneuriat.

Dans ce contexte relatif à la faible capacité des entrepreneurs à inscrire leurs activités dans la durée, et en raison de la contribution des entreprises à la politique socioéconomique des pays, il y a lieu de s'interroger sur les déterminants en capital humain de l'entrepreneur dirigeant susceptibles d'influencer significativement la survie des entreprises sénégalaises établies dans les régions de Dakar, Thiès et Saint-Louis ?

Cette problématique n'est pas nouvelle dans la littérature entrepreneuriale de nombreux pays occidentaux notamment Brüderl et al. (1992) en Allemagne ; Storey (1994), Cressy (1996) en Grande Bretagne ; Bonneau et Francoz (1995), Papadaki et Chami (2002) au Canada ; Moati et al. (2000) et Turlai (2004) en France. Dans l'ensemble, ces études établissent un lien entre les déterminants en capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la survie des entreprises.

L'objectif de cet article est de vérifier l'existence d'un lien présumé entre les caractéristiques personnelles du créateur dirigeant et la survie de l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, nous allons effectuer une régression logistique sur les données d'enquête de 717 entreprises sénégalaises établies dans les régions de Dakar, Thiès et Saint-Louis entre 2011 et 2012.

L'intérêt de ce papier peut être décliné en deux points. D'abord, ce travail de recherche empirique est le premier, à notre connaissance, consacré à l'analyse du capital humain des entrepreneurs sénégalais comme facteur déterminant de la survie des entreprises. Ensuite, la connaissance du lien entre le profil de l'entrepreneur et la survie de leur entreprise devrait permettre de mieux organiser et cibler les multiples dispositifs publics d'aide aux entreprises pour faciliter leur développement.

Le présent article est organisé en trois parties. Nous présenterons d'abord la revue de la littérature, ensuite le cadre méthodologique et pour enfin nous pencher sur les analyses et discussion des principaux résultats obtenus ainsi que les propositions de politiques économiques qui en découlent.

1. Revue de la littérature

Il est question dans cette section d'analyser d'abord le concept de survie, ensuite présenter la théorie qui sous-tend la relation entre les facteurs en capital humain de l'entrepreneur dirigeant et le succès de son entreprise.

La survie désigne la capacité réactive face aux conditions environnementales changeantes afin d'éviter l'échec d'une entreprise (Korunka et al., 2011). Il s'agit des réponses stratégiques à une inadéquation réelle entre l'organisation et son environnement, matérialisée par une détérioration de la performance menaçant la pérennité de l'entreprise (Murray, 1984).

Le concept de survie est souvent perçu comme un objet de recherche relativement complexe alors que de nos jours, son étude intéresse de plus en plus de nombreux chercheurs en sciences sociales. La survie revêt un caractère multidimensionnel qui tient non seulement au nombre de variables susceptibles de l'expliquer, mais aussi aux interdépendances pouvant exister entre elles (Mignon, 2000). S'appuyant sur les travaux de Kodjo (2010), nous pouvons retenir que la survie est un concept transversal qui permet d'affiner les réflexions sur le succès, la performance et la rentabilité à moyen et long terme des entreprises.

Selon Marshall, le cycle de vie de l'entreprise se décompose en cinq phases : la création, le démarrage, l'adolescence, la maturité et le vieillissement. Les entreprises se situent dans des phases différentes selon que l'on traite de survie ou de pérennité. Cheriet et al. (2012) précisent que les déterminants de survie des entreprises nouvellement créées sont différents des déterminants de pérennité des entreprises existantes sur le marché. Il reviendrait à définir la pérennité comme une survie sur le long terme. A cette diversité conceptuelle et au flou sémantique autour de la survie, s'ajoutent d'autres obstacles comme la détermination des indicateurs de mesure.

L'essentiel des études recensées en entrepreneuriat se penchent sur la continuité et sur les risques de mortalité pour étudier la survie des entreprises. Certains auteurs (Stévenot, 2004 ; Tchagang, 2007) se réfèrent à la performance durable sur un certain nombre d'années et d'autres (Mignon, 2000 ; Dumez, 2009 ; Douzounet et Yogo, 2012), trouvent que l'analyse de la survie à l'aide d'indicateurs de performance est pertinente mais insuffisante et se réfèrent au nombre d'années d'activité de l'entreprise. Pour ce deuxième groupe d'auteurs, une entreprise peut survivre sans pour autant être performante puisque la performance n'est qu'un déterminant parmi tant

d'autres de la survie. D'où l'intérêt d'Albouy (1999) de s'interroger si l'objectif ultime de la firme est de devenir multi centenaire ou de créer la richesse pour ses actionnaires ?

L'école économique anglaise des 18^e et 19^e siècles qui a fondé la pensée économique n'a aucunement accordé du poids à l'entrepreneur dans les mécanismes économiques. Au fil du temps, des auteurs se sont éloignés de cette conception pour une approche centrée sur l'entrepreneur. En effet, l'un des premiers auteurs à s'intéresser à l'entrepreneur est Alfred Marshall au début du 20^e siècle. Il considère que le développement d'une entreprise passe par la mise en place de nouvelles méthodes destinées à réduire les coûts et pour cela, un accent particulier est mis sur l'entrepreneur dirigeant pour déceler les opportunités d'offrir de nouveaux biens destinés à satisfaire un besoin réel ou d'améliorer un processus de production existant.

D'après Drucker (1985), Jean Baptiste Say en 1830 présente l'entrepreneur comme celui qui casse les routines en déplaçant les ressources de l'entreprise d'un niveau de productivité et de rendement vers un niveau supérieur. Ce n'est qu'en 1934 que Schumpeter qualifie l'entrepreneur d'innovateur qui met en œuvre une technologie inédite. Pour lui, c'est une personne qui veut et qui est capable de transformer une idée en une innovation réussie. En 1975, Shapero présente une nouvelle perception de l'entrepreneur dirigeant en le considérant comme quelqu'un qui prend des décisions ou des initiatives, organise des mécanismes socio-économiques et en accepte le risque d'échec. Hisrich (1985), pour sa part, décrit l'entrepreneur comme un processus qui consiste à créer quelque chose de différent et possédant une valeur, en lui consacrant le temps et le travail nécessaire. Pour Ardeni (2000), l'entrepreneur joue un rôle non négligeable dans le choix des stratégies de marché et des stratégies internes développées par leur entreprise.

Suite à l'évolution de cette importance accordée à l'entrepreneur depuis les travaux de Marshall, les théoriciens du courant de la littérature entrepreneuriale (Hisrich, 1986 ; Ardeni, 2000) considèrent que l'entreprise n'est pas seulement une unité de fonctionnement économique, mais un espace socioculturel directement influencé par le profil et les valeurs de ses dirigeants. Il s'agit ici du profil lié aux facteurs psychologiques, sociodémographiques, économiques et contextuels de l'entrepreneur. Une place de choix est donc accordée à l'entrepreneur dirigeant et à ses objectifs. Il est à la base du fondement de l'entreprise et la condition de son existence, de sa survie et de sa croissance. D'ailleurs, quelques études empiriques telles que présentées ci-

dessous ont essayé de vérifier l'existence du lien entre le profil du l'entrepreneur dirigeant et la survie de son entreprise.

Plusieurs analyses empiriques menées de par le monde mettent en avant l'existence d'une relation entre le capital humain du dirigeant et la survie des jeunes entreprises (Moati et al., 2000 ; Papadaki et Chami, 2002 ; Teurlai, 2004, Kautonen et al., 2010 ; Munoz-Bullon et Cueto, 2011). En Grande-Bretagne par exemple, les résultats des travaux de Storey (1994) et de Cressy (1996) auprès des entreprises britanniques mettent en évidence une influence positive du dirigeant avant la création sur la survie de la jeune entreprise. Le lien entre l'âge de l'entrepreneur et la survie de l'entreprise est également jugée positif dans cette recherche comme dans celle de Lorrain et Laferte (2006) au Québec, ou encore de Kautonen et al. (2010) en Finlande. En France, les analyses de Moati et al. (2000) et Teurlai (2004), font apparaitre que le profil du créateur semble jouer un rôle très important pour expliquer les chances de survie ou de mortalité d'une entreprise. Au Canada, l'analyse réalisée par Papadaki et Chami (2002) sur un échantillon de 1337 micro-entreprises fait ressortir que l'âge, le sexe et le statut du propriétaire dirigeant ne semblent pas influencer sur l'avenir de l'entreprise.

L'âge peut s'interpréter comme un indicateur du capital humain reflétant l'expérience et les « acquis » de créateur. De ce point de vue, les anciens entrepreneurs (artisans ou commerçants) apparaissent naturellement mieux placés pour faire vivre un projet que les anciens salariés (à l'exception des ouvriers), du fait de leur expérience dans la conduite d'une entreprise (Teurlai, 2004). Le niveau l'expérience de l'entrepreneur est considéré comme des facteurs explicatifs du succès des entreprises (Brüderl, 1996). De plus, lorsque le secteur professionnel initial de ce dernier est le même que celui de l'entreprise qu'il crée, les chances de succès de celle-ci augmentent substantiellement (Brüderl et al., 1996 ; Wiklund et Shepherd, 2001). Au contraire, lorsque l'entrepreneur ne dispose d'aucune expérience préalable et d'un niveau d'éducation suffisant, le taux d'échec s'annonce plus élever (North et Smallbone, 2000 ; Schutjens et Wever, 2000). Ces résultats confirment avec les analyses de Lam-Lam Douaguet et al. (2025) qui soulignent une corrélation entre l'âge du propriétaire dirigeant et la performance organisationnelle des entreprises tchadiennes.

D'autres recherches ont montré que la détermination de l'entrepreneur et sa capacité à nouer des relations de partenariat ont plutôt une incidence favorable sur la survie des micro-entreprises. En Allemagne, Brüderl et al. (1992), sur un échantillon d'entreprises allemandes font également ressortir une influence significative du profil du créateur sur la survie de leur

entreprise. Cressy, (1994), Wicker et King, (1989) soutiennent que les jeunes entrepreneurs enregistrent le plus faible taux de réussite (taux de survie) de l'entreprise. En effet, l'entrepreneur plus âgé développe des réseaux plus solides, est plus expérimenté et donc peut facilement lever des capitaux. De plus, les fondateurs de start-ups technologiques ont une moyenne d'âge de deux à cinq ans de plus que les autres entrepreneurs et sont donc plus vieux que ceux des secteurs non innovants. Leur âge est généralement compris entre 36 et 39 ans à cause du temps passé dans les études supérieures (Lasch, 2005). Ces différences selon l'âge du créateur se justifient quel que soit le niveau de diplôme (Teurlai, 2004). Toutefois le lien de cause à effet entre l'âge et la survie de l'entreprise demeure controversé (Brüderl et al, 1996). Certains auteurs comme Papadaki et Chami (2002) ont démontré que l'âge de l'entrepreneur ne semblent pas influencer sur la trajectoire de l'entreprise.

Au niveau du genre, plusieurs recherches en entrepreneuriat ont mis en évidence des différences notables entre les hommes et les femmes. Les femmes entrepreneurs auraient notamment plus de difficulté à accéder aux financements au moment de la création (Gicheva et Link, 2013), et un taux de survie plus faible à celui des hommes (Munoz-Bullon et Cueto, 2011). Ce résultat peut être également expliqué par un accès plus difficile à des fonds externes, ce qui incite les femmes à se lancer dans des activités moins capitalistiques (Caliendo et Kritikos, 2010). Enfin, les jeunes entreprises dirigées par des femmes semblent aussi plus vulnérables en raison d'un capital humain moins élevé selon Lam-Lam Douaguet et al. (2025) et d'un engagement plus faible (Fairlie et Robb, 2009), ainsi que leur moindre capacité à remédier à la détresse économique de leur entreprise (Cueto et Mato, 2006). D'autres analyses par contre comme Boukar (2009) ainsi que Papadaki et chami (2002) ont prouvé que le sexe n'impacte pas la survie de l'entreprise.

Concernant la formation en entrepreneuriat et les compétences des entrepreneurs (managériale, technique et commerciale), leur effet est généralement légèrement positif sur la survie de l'entreprise (Ganotakis, 2012). Mais la littérature en entrepreneuriat s'est surtout intéressée aux entreprises innovantes. Pour ce type de firme, Marvel et Lumpkin (2007) montrent que plus le niveau de formation est élevé, plus les chances de survie sont fortes. Ils remarquent cependant, que les connaissances professionnelles en entreprise portent atteinte à l'effet positif lié aux connaissances techniques provenant d'une formation universitaire. Des différences existent également entre les promoteurs, suivant qu'ils ont reçu une sensibilisation en entrepreneuriat

ou non. En tout état de cause, les promoteurs ayant bénéficié d'une formation en entrepreneuriat semblent plus aptes à diriger à bien un projet (Boissin et al., 2008).

Plusieurs analyses empiriques relatives aux déterminants en capital humain de l'entrepreneur ont été réalisées de par le monde. La majorité des travaux empiriques concerne les entreprises des pays développés. L'analyse empirique de chaque étude dépend sans doute de l'objectif de l'auteur et des caractéristiques des données disponibles. Certains auteurs ont utilisé un modèle Logit (Wamba et al., 2014), un modèle Probit (Mahmoud et Bruderl, 1996), ou un modèle Tobit (Wagner et al., 2010) qui mettent en évidence une influence significative des caractéristiques individuelles de l'entrepreneur avant la création sur la survie des entreprises.

Au regard des développements présentés ci-dessus, il est possible de conclure à l'existence d'une relation entre le profil de l'entrepreneur à la création et la survie de son entreprise ; bien qu'il soit difficile d'arriver à un consensus sur le sens de la relation. L'expérimentation sur un échantillon d'entreprises sénégalaises toutes catégories confondues entre 2011 et 2012 contribuera à la vérification empirique des prédictions issues de cette littérature. Ceci fera l'objet de la deuxième partie de ce travail.

2. Méthodologie

2.1. Spécification du modèle

L'examen de la littérature nous a conduit à établir un lien entre les déterminants en capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la survie des entreprises. Pour la modélisation de cette relation nous avons retenu la méthode de régression logistique pour identifier ces variables. C'est une méthode d'analyse qui permet de mesurer l'association entre la survenance d'un événement (variable expliquée) et les facteurs susceptibles de l'influencer (facteurs explicatives) (Sanharawi et Naudet, 2013). Elle est utilisée pour les études ayant pour but de vérifier si les variables indépendantes peuvent prédire une variable dépendante dichotomique. C'est une méthode moins contraignante car, contrairement à l'analyse discriminante et à la régression multiple, elle n'exige pas une distribution normale des variables explicatives ni une homogénéité des variances (Desjardins, 2005).

Ainsi, dans le cadre de cet article, le modèle économétrique que nous proposons pour mettre en évidence ce lien se présente de façon formelle comme suit :

$$S_{et} = \Pr(R_{e,t+1} > R_0) \quad (1)$$

Avec $R_{e,t+1}$ la rentabilité ou taux de valeur ajoutée de l'entreprise e à l'année $t + 1$ et R_0 le seuil à partir duquel la rentabilité est satisfaisante.

La rentabilité courante de l'entreprise dépend des caractéristiques observables et inobservables actuelles de l'entreprise. Si on considère F la spécification qui lie la rentabilité à ses facteurs explicatifs, on a :

$$R_{et} = F(X_e, \beta_t, \varepsilon_{et}) \quad (2)$$

Avec X_e les caractéristiques observables de l'entreprise qui sont évaluées par les caractéristiques de l'entrepreneur. Le vecteur β_t étant les coefficients à estimer et ε_{et} le terme d'erreur.

En combinant les équations (1) et (2), on obtient la relation ci-dessous :

$$S_{et} = \Pr(R_{e,t+1} = F(X_e, \beta_{t+1}, \varepsilon_{e,t+1}) > R_0 / X_e, \beta_t, \varepsilon_{et}) = \quad (3)$$

La relation (3) indique que l'estimation empirique nécessite des données à la fois longitudinales pour la prise en compte des effets temporels et transversales pour les déterminants individuels de la rentabilité.

Nous commençons par créer une variable muette P_e qui prend la valeur 1 si le taux de rentabilité de l'entreprise e à l'année $t+1$ (2012 dans notre cas) est supérieur au seuil et zéro sinon. Ensuite on estime par un modèle logit la probabilité pour que P_e soit égale à l'unité en prenant comme variable explicative, les caractéristiques de l'entreprise entre autres à l'année t (2011 dans notre cas). Les avantages de cette méthode sont qu'elle ne présuppose pas une relation linéaire entre la variable dépendante et les variables indépendantes et ne requiert pas une distribution normale des variables (Howell, 1998) cité par Eriola (2020). Ainsi on a :

$$\Pr (P_{e,t+1} = 1|X_e) = \Pr(X_e\beta_t + \varepsilon \geq 0|X_e) = \Pr (X_e\beta_t \geq -\varepsilon|X_e) = F_{-\varepsilon}(X_e\beta_t) \quad (4)$$

Avec F la densité correspondant à la loi logistique. En remplaçant cette densité par sa valeur, on obtient :

$$F_{-\varepsilon}(X_e\beta_t) = F_{\varepsilon}(X_e\beta_t) = \frac{\text{exponentielle}(X_e\beta_t)}{1 + \text{exponentielle}(X_e\beta_t)} \quad (5)$$

2.2. Résultats et discussions

Le tableau 1 suivant permet de mesurer la force du modèle, il présente les proportions de prédiction correctes. Les résultats confirment les tests précédents quant à la qualité du modèle, 75,2% d'entreprises qui vont survivre et 72,8% qui ne vont pas survivre sont prédits par le modèle. Globalement, 74,0% des prévisions du modèle sont correctes.

Tableau 1 : Classification des entreprises

		Prévisions		Pourcentage correct
		Survie		
		0	1	
Survie	0	195	73	72,8
	1	70	212	75,2
Pourcentage global				74,0

Source : calculs auteur, données d'enquête LAREM, 2012

Avant d'interpréter les résultats nous allons d'abord évaluer la signification et la force de prédiction du modèle.

Le modèle a un ratio de vraisemblance de 594,185, ce qui est supérieur à la valeur du khi-deux (7,936) au seuil de 0,000, l'hypothèse H_0 (tous les coefficients sont égaux à 0) est rejetée, le

modèle est donc significatif. Il prédit mieux la probabilité de survie des entreprises sénégalaises que ne le fait la probabilité du modèle initial.

Le R² de Nagelkerke permet de vérifier la force d'association du modèle. Il est de 35,1%, ce qui est très satisfaisant, en sciences sociales une valeur de R² est acceptable à partir de 0,2, (Desjardins, 2005). Le modèle prédit 35,1% de la probabilité de survie des entreprises sénégalaises. Le test de Hosmer et Lemeshow indique l'existence d'un écart important entre les valeurs prédites et les valeurs observées. Dans notre modèle sa significativité est de 0,440, ce qui signifie qu'il n'y a pas de différence significative entre les valeurs prédites et les valeurs observées.

Les tests de significativité effectués sont satisfaisants, ils confirment le pouvoir de prédiction du modèle. Le tableau 3 ci-après montre la contribution des différentes variables au pouvoir de prédiction de la survie des entreprises du modèle.

Les résultats mettent en évidence l'âge du dirigeant ou du propriétaire, le nombre de temps en qualité de dirigeant de l'entreprise. Ces variables influencent significativement la survie des entreprises. Le sens des coefficients (B) indique le sens de la relation et Exp (B) indique l'intensité de l'impact de la variable explicative sur la capacité de survie des entreprises comme le présente le tableau suivant :

Tableau 2 : variables significatives du modèle de régression

		B	E.S	Wald	ddl	P-value	Exp (B)
Pas 1 ^a	Sexe	-0,217	0,347	0,391	1	0,532	0,805
	Âge	0,010**	0,005	3,968	1	0,046	1,010
	Avez-vous une formation technique relative au métier de l'entreprise ?	0,347	0,225	2,388	1	0,122	1,415
	Depuis combien de temps êtes-vous dirigeant de cette entreprise ?	0,001**	0,000	4,191	1	0,041	1,001
	Expérience professionnelle dans une autre entreprise	0,110	0,248	0,196	1	0,658	1,116
	Constante	-2,539	0,528	23,103	1	0,000	0,079

Source : calculs auteur, données d'enquête LAREM, 2012

Note : B = paramètres du modèle ; E.S = erreur standard (écart type par rapport à la racine carré du nombre d'observations) ; ddl = degré de liberté ; Exp (B) = odds ratios ; Wald = test de Wald.

(***), (**) et (*) signifient respectivement le seuil de 1%, 5% et 10%.

Le tableau 2 montre que la relation avec la survie des entreprises est positive pour les variables âge et nombre de temps en qualité de dirigeant de cette entreprise.

En comparant l'impact des variables on remarque que l'âge et le nombre temps en qualité de dirigeant de cette entreprise constituent l'influence la plus significative au seuil de 5% sur la variable dépendante ($\text{Exp}(B) = 1,010$ et $1,001$). Plus précisément, les entreprises créées par des entrepreneurs âgés ont une plus grande probabilité de continuer leur activité, soit respectivement plus de 1,010 et 1,001 fois au moins de chances de survie. On peut donc en déduire que plus la relation entre l'entreprise et son dirigeant dure, plus celle-ci aura des chances à assurer sa survie. Le rôle très important du propriétaire ou dirigeant de l'entreprise a pour conséquence l'existence de risques liés à l'entrepreneur (Fadil, 2016). Ces risques sont souvent associés à son niveau de compétence, son expérience, son niveau d'étude, son âge ou son sexe (Julien et Marchesnay, 1988). Les résultats du test statistique de notre modèle de régression montrent que seule l'âge et le nombre d'année en qualité de dirigeant de l'entrepreneur sont significatifs pour expliquer la durée de vie des entreprises sénégalaises. Elles influencent positivement la survie de celles-ci au seuil de 5%.

D'après les résultats de la régression, la fonction de l'obtention de survie des entreprises sénégalaises selon les déterminants en capital humain de l'entrepreneur dirigeant peut s'écrire comme suit :

$$\text{Survie} = \begin{cases} + \text{Age du dirigeant} \\ + \text{Nombre d'année comme dirigeant} \end{cases}$$

Les résultats trouvés confirment nos attentes pour toutes les variables. Pour comprendre l'influence des variables explicatives de la survie des entreprises, nous allons discuter des résultats dans la partie suivante.

L'âge de l'entrepreneur est l'un des facteurs prédictifs de son expérience. L'analyse révèle que l'âge de l'entrepreneur dirigeant lors de la création de son entreprise influence significativement sa survie. D'après ces résultats, les jeunes créateurs ont plus de difficulté à maintenir leur activité dans la durée que ceux de tranches d'âge supérieures. A cette tranche d'âge, l'appréciation psychologique est dans leur grande majorité supérieure à la moyenne ; ce qui conduit ceux-ci à donner plus de satisfaction quant à la réalisation de l'objectif de survie de leur entreprise. L'âge peut s'interpréter comme un indicateur du capital humain reflétant

l'expérience et les acquis du créateur. Ce résultat va dans le même sens que ceux trouvés par Turlai (2004) et Kautonen et al. (2010) dans le contexte européen.

Il ressort de l'analyse du résultat que le fait d'être dirigeant de l'entreprise au moment de la création améliore les chances de réussite. Le statut professionnel du promoteur a donc une incidence sur la survie des entreprises. Contrairement aux étudiants, aux chômeurs, aux stagiaires et aux apprentis qui ont moins de chance de voir leur entreprise survivre, ce résultat suggère que les entreprises qui durent le plus longtemps sont celles créées par des promoteurs qui occupent le poste de dirigeant au moment de la création de l'entreprise.

Les autres variables retenues dans la régression logistique notamment le sexe, la formation technique relative au métier de l'entreprise et l'expérience professionnelle dans une autre entreprise n'ont pas présenté de relations statistiquement significatives sur la survie des entreprises. Généralement ces variables affectent significativement la survie des entreprises mais de façon hétérogène selon qu'on considère les caractéristiques structurelles des pays : autrement dit selon qu'on soit dans un pays développé ou bien dans un pays en développement (PED).

D'une manière générale, ces résultats montrent que la survie des entreprises sénégalaises peut être expliquée par les caractéristiques personnelles issues du capital humain de l'entrepreneur.

Conclusion

La survie des entreprises revêt une importance capitale aussi bien pour la création et la pérennité des emplois que pour la compétitivité générale de l'économie. Rappelons que l'objet de notre recherche est l'analyse du capital humain sur la survie des entreprises dans trois régions différentes. Pour traiter le sujet nous nous sommes posés comme objectif de répondre à la question de recherche suivante : quels sont les déterminants en capital humain de l'entrepreneur dirigeant susceptibles d'influencer significativement la survie des entreprises au Sénégal ? Notre recherche avait pour objectif de vérifier le lien entre le profil de l'entrepreneur dirigeant et la survie de son entreprise afin de mieux comprendre ce phénomène dans le contexte sénégalais.

L'investigation a porté sur les entreprises sénégalaises établies dans les régions de Dakar, Thiès et Saint-Louis toutes catégories confondues en utilisant les données d'enquête du Laboratoire de Recherches Economiques et Monétaires (LAREM / FASEG) de l'UCAD en 2011 et 2012. Cette base de données a permis de dégager à la fois des facteurs du capital humain susceptibles d'impacter la survie des entreprises. Nous avons à cet effet capté le profil de l'entrepreneur dirigeant par ses caractéristiques personnelles (âge, sexe, nombre temps en qualité de dirigeant de cette entreprise, formation technique relative au métier de l'entreprise et expérience professionnelle dans une autre entreprise). Avec cette déclinaison, un modèle de régression logit d'évaluation de la survie a été estimé.

Les résultats de l'estimation économétrique fournissent l'évidence d'un effet significatif du profil de l'entrepreneur dirigeant sur la survie de son entreprise au Sénégal. La probabilité de survie est d'autant plus grande lorsque l'entrepreneur est une personne âgée et occupe déjà le poste de dirigeant pendant la création de son entreprise. Ces résultats viennent donc jeter les bases ou enrichir l'univers des connaissances sur ce thème. Ils constituent en soi un petit pas, mais un pas important dans la connaissance des facteurs du capital humain qui influencent la survie des entreprises dans trois régions du Sénégal.

Par ailleurs, les résultats montrent que contrairement à d'autres auteurs (Wamba et al., 2014) qui ont confirmé l'existence de lien significatif entre les caractéristiques personnelles du créateur et son entreprise, la formation technique à l'entrepreneuriat et l'expérience professionnelle n'ont pas un effet significatif sur la survie de celle -ci au niveau de ces trois régions. Ce constat rejoint les travaux de Teurlai (2004) et Kaboré (2008) qui ont montré que la réussite dans l'entrepreneuriat dans les pays en développement n'est pas forcément liée au

niveau d'étude. De ce point de vue, les anciens entrepreneurs (artisans ou commerçants) apparaissent naturellement mieux placés pour faire vivre un projet que les anciens salariés (à l'exception des ouvriers), du fait de leur expérience pratique dans la conduite d'une entreprise.

De nos résultats, d'importantes implications de politiques économiques peuvent être formulées pour maintenir l'activité des entreprises dans la durée. Ainsi, ces résultats suggèrent la nécessité de tenir compte du capital humain de l'entrepreneur dirigeant au moment de la création de l'entreprise, car les caractéristiques personnelles du créateur (âge et nombre de temps en qualité de dirigeant) se sont révélées être des éléments cruciaux pour la survie des entreprises au Sénégal. Replacer le capital humain au sommet des priorités entrepreneuriales est nécessaire pour garantir une gestion rigoureuse et responsable des entreprises, car une organisation peut être fragilisée par de mauvaises décisions.

Dans cette optique, une politique publique visant à la création de nouvelles entreprises sans tenir compte de ces facteurs de compétitivité pourrait être inadéquate. Si les nouvelles entreprises échouent peu après leur création, les coûts économiques et sociaux peuvent être très élevés. Par conséquent, les décideurs devraient consacrer des ressources au lancement de programmes fournissant des informations sur les caractéristiques fondamentales susceptibles de maintenir les entreprises en activité dans la durée, en parallèle avec des politiques visant à encourager les investissements en capital humain.

L'une des principales limites de cet article est le cadre physique de recherche. En effet, il ne couvre que 03 régions sur les 14 possibles du Sénégal, alors que l'on pourrait bien étendre la réflexion et tirer des conclusions beaucoup plus globalisantes. Cette limite soulève évidemment la question de la généralisation de nos résultats sur l'ensemble des régions du Sénégal.

ANNEXES***Tableau A1 : Test d'acceptation/Rejet d'un bon classement des individus***

Test de Hosmer et Lemeshow			
Pas	Khi-carré	ddl	P-value
1	7,936	8	0,440

Source : calculs auteur, données d'enquête LAREM, 2012

Tableau A2 : Coefficient de détermination

Récapitulatif des modèles			
Pas	Log de vraisemblance -2	R-deux de Cox et Snell	R-deux de Nagelkerke
1	594,185	0,263	0,351

Source : calculs auteur, données d'enquête LAREM, 2012

BIBLIOGRAPHIE

- Albouy, M. (1999). Théorie, applications et limites de la mesure de la création de valeur. *Revue française de gestion*, 81-90.
- Ardenti, R., & Vrain, P. (2000). Les PMI et leurs dirigeants. Stratégies de marché et stratégies internes (No. 17). Centre d'études de l'emploi.
- Boissin, J. P., Chollet, B., & Emin, S. (2007). Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise. *Revue française de gestion*, 180(11), 25-43.
- Bonneau, J., & Francoz, D. (1995). Le profil du créateur influence la survie de l'entreprise. *Insee Première*, (372).
- Boukar, H. (2009). Les facteurs de contingence de la croissance des micro et petites entreprises camerounaises. *La Revue des sciences de Gestion*, 237238(3), 75-83.
- Boyer, T., & Blazy, R. (2014). Born to be alive ? The survival of innovative and non-innovative French micro-start-ups. *Small Business Economics*, 42(4), 669-683.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P., & Ziegler, R. (1992). Survival chances of newly founded business organizations. *American sociological review*, 227-242.
- Brüderl, J., & Mahmood, T. (1996). Small business mortality in Germany : a comparison between regions and sectors (No. FS IV 96-20). WZB Discussion Paper.
- Caliendo, M., & Kritikos, A. S. (2010). Start-ups by the unemployed: characteristics, survival and direct employment effects. *Small Business Economics*, 35(1), 71-92.
- Cheriet, F., Domergue, M., & El Kharrazi, N. (2012). Quels liens entre performances et pérennité des entreprises ? Cas des entreprises agroalimentaires en Languedoc-Roussillon (No. hal-01506152).
- CNUCED. (2022). Rapport sur le développement économique en Afrique : repenser les fondements de la diversification des exportations en Afrique
- Colombo, M. G., & Grilli, L. (2005). Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view. *Research policy*, 34(6), 795-816.
- Cressy, R. (1996). Are business startups debt-rationed?. *The economic journal*, 106(438), 1253-1270.
- Cueto, B., & Mato, J. (2006). An analysis of self-employment subsidies with duration models. *Applied economics*, 38(1), 23-32.
- Douzounet, M., & Yogo, T. (2012). Capital social et survie des entreprises au Cameroun. Rapport de Recherche du FR-CIEA, (26/12), 16.
- Drucker, P. F. (1986). *Innovation and entre-preneurship : practice and principles*. Harper & Row.
- Desjardins, J. (2005). L'analyse de régression logistique. *Tutorial in quantitative methods for psychology*, 1(1), 35-41.
- Dumez, H. (2009). Identité, performance et pérennité organisationnelle. *Revue française de gestion*, 192(2), 91-94.
- El Sanharawi, M., & Naudet, F. (2013). Comprendre la régression logistique. *Journal français d'ophtalmologie*, 36(8), 710-715.
- Eriola, J. (2020). Dimension socioculturelle du profil des dirigeants et dynamisme des petites entreprises au Bénin. *Journal of Academic Finance*, 11(2), 190-208.
- Fadil, N. (2016). Contribution de la cotation en Bourse à l'entrepreneuriat international. *Revue de l'Entrepreneuriat/Review of Entrepreneurship*, 15(1), 81-97.

- Fairlie, R. W., & Robb, A. M. (2009). Gender differences in business performance : evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Business Economics*, 33(4), 375-395.
- Ganotakis, P. (2012). Founders' human capital and the performance of UK new technology based firms. *Small Business Economics*, 39(2), 495-515.
- Geroski, P. A., Lazarova, S., Urga, G., & Walters, C. F. (2003). Are differences in firm size transitory or permanent ?. *Journal of Applied Econometrics*, 18(1), 47-59.
- Geroski, P. A., Mata, J., & Portugal, P. (2010). Founding conditions and the survival of new firms. *Strategic management journal*, 31(5), 510-529.
- Gicheva, D., & Link, A. N. (2013). Leveraging entrepreneurship through private investments: does gender matter?. *Small Business Economics*, 40(2), 199-210.
- Hisrich, R. D., & Brush, C. G. (1986). The woman entrepreneur : Starting, financing, and managing a successful new business. (No Title).
- Jacquet, S. (2011). Le métier d'entrepreneur : des compétences à développer, acquérir et maîtriser. Ressources Scientifiques du CREG.
- Julien, P. A., Marchesnay, M., & Wtterwulge, R. (1988). La défense de la langue française et l'Institut Pasteur. *éditorial*, *Revue internationale PME*, 1(3-4), 255-257.
- Kaboré, P. D. (2008). Conflicts over land in the Niger river delta region of Mali : exploring the usefulness of SAM and CGE models to study participatory natural resource management in agricultural and pastoral systems.
- Kautonen, T., Luoto, S., & Tornikoski, E. T. (2010). Influence of work history on entrepreneurial intentions in 'prime age' and 'third age' : A preliminary study. *International small business journal*, 28(6), 583-601.
- Kimura, F., & Fujii, T. (2003). Globalizing activities and the rate of survival : Panel data analysis on Japanese firms. *Journal of the Japanese and International Economies*, 17(4), 538-560.
- Kodjo, A. (2010). Pérennité et succès des institutions de microfinance au Togo. working in Progress, AERC.
- Korunka, C., Kessler, A., Frank, H., & Lueger, M. (2011). Conditions for growth in one-person startups : A longitudinal study spanning eight years. *Psicothema*, 446-452.
- Lam-Lam Douaguet, N., Ibrahim, M. M., & Mousseuknadj, K.J. C. (2025). L'impact du profil du dirigeant sur la performance organisationnelle des pme tchadiennes. *Revue Internationale du chercheur* 6 (4), 1407-1431
- Lasch, F., Le Roy, F., & Yami, S. (2005). Les déterminants de la survie et de la croissance des start-up TIC. *Revue française de gestion*, 155(2), 37-56.
- Lorrain, J., & Laferté, S. (2006). Support needs of the young entrepreneur. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 19(1), 37-48.
- Marvel, M. R., & Lumpkin, G. T. (2007). Technology entrepreneurs' human capital and its effects on innovation radicalness. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(6), 807-828.
- Mignon, S. (2000). La pérennité des entreprises familiales : un modèle alternatif à la création de valeur pour l'actionnaire. *Finance Contrôle Stratégie*, 3(1), 169-196.
- Moati, P., & Pouquet, L. (1996). L'évolution de l'emploi dans l'industrie manufacturière : les déterminants sectoriels et micro-économiques. *Cahier de recherche du CRÉDOC*, (92), 52.

- Mondiale, B. (2019). Banque Mondiale–Rapport annuel 2010. Bilan de l'exercice. p37. Consulté le, 20.
- Muñoz-Bullón, F., & Cueto, B. (2011). The sustainability of start-up firms among formerly wage-employed workers. *International Small Business Journal*, 29(1), 78-102.
- Murray, J. A. (1984). A concept of entrepreneurial strategy. *Strategic Management Journal*, 5(1), 1-13.
- North, D., & Smallbone, D. (2000). The innovativeness and growth of rural SMEs during the 1990s. *Regional studies*, 34(2), 145-157.
- Nwaeke, L. I., & Obiekwe, O. (2017). Impact of manpower training and development on organizational productivity and performance : A theoretical review. *European Journal of business and management*, 9(4), 153-159.
- Obiekwe, O. (2018). Human capital development and organizational survival: A theoretical review. *International Journal of Management and Sustainability*, 7(4), 194-203.
- OCDE. (2004). Encourager l'entrepreneuriat en tant que moteur de la croissance dans une économie mondialisée. 72. <https://doi.org/10.1787/9789264044364-fr>
- Papadaki, E., & Chami, B. (2002). Les facteurs déterminants de la croissance des micro-entreprises au Canada. document de travail, direction générale de la Politique de la petite entreprise, Industrie Canada, 17.
- Sambou, C., Kama, J. G., Bousso, S., & Mansal, F. (2023). La pérennité des PME au Sénégal : exploration des déterminants selon la taille de l'entreprise. *Revue Congolaise de Gestion*, 35(1), 112-145.
- Schumpeter, J. A., & Nichol, A. J. (1934). Robinson's economics of imperfect competition. *Journal of political economy*, 42(2), 249-259.
- Schutjens, V. A., & Wever, E. (2000). Determinants of new firm success. *Papers in Regional Science*, 79(2), 135-153.
- Shapero, A. (1975). The displaced, uncomfortable entrepreneur. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Stévenot, A. (2004). Financement par Capital Investissement et création de valeur : une confrontation des résultats de la littérature avec les opinions des acteurs. 4e Colloque Métamorphose des Organisations, Nancy (pp. 21-22).
- Storey, D. J. (1994). New firm growth and bank financing. *Small Business Economics*, 6(2), 139-150.
- Tchagang, E., & Victor, T. (2007). Pérennité des entreprises nouvellement créées (ENC). Création, développement, gestion de la petite entreprise Africaine, Victor Tsapi (Dir), 463-490.
- Teurlai, J. C. (2004). Comment modéliser les déterminants de la survie et de la croissance des jeunes entreprises ? *Cahier de recherche CRÉDOC*, (197).
- Wagner, S., & Cockburn, I. (2010). Patents and the survival of Internet-related IPOs. *Research Policy*, 39(2), 214-228.
- Wamba, L. D., & Hikkerova, L. (2014). L'entrepreneur : un input non négligeable pour la pérennité de son entreprise. *Management & Prospective*, 31(4), 111-131.
- Wicker, A. W., & King, J. C. (1989). Employment, ownership, and survival in microbusiness : a study of new retail and service establishments. *Small Business Economics*, 1(2), 137-152.

Wiklund, J., & Shepherd, D. A. (2001, August). Intentions and growth: the moderating role of resources and opportunities. In *Academy of management Proceedings* (Vol. 2001, No. 1, pp. F1-F6