African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

Les caractéristiques du dirigeant et la survie des entreprises au Sénégal

Managerial characteristics and firm survival in Senegal.

Auteur 1 : SY Papa Mamadou.

SY Papa Mamadou, (https://orcid.org/0009-0008-5187-2817, Docteur, Enseignant-Chercheur) Département d'analyse et politique économique de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG), Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD), Sénégal.

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : SY Papa Mamadou (2026) « Les caractéristiques du dirigeant et la survie des entreprises au Sénégal», African Scientific Journal « Volume 03, Num 38 » pp: 001 – 023.

DOI : 10.5281/zenodo.24231270.
Copyright © 2026 – ASJ

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

Résumé

Cet article analyse l'impact des caractéristiques du dirigeant sur la survie des entreprises au Sénégal. À partir d'une enquête du LAREM réalisée auprès de 717 entreprises établies dans les régions de Dakar, Thiès et Saint-Louis entre 2011 et 2012, un modèle de régression logistique a été utilisé pour identifier les déterminants caractéristiques du dirigeant (sexe, âge, formation technique, durée en qualité de dirigeant et expérience professionnelle) susceptibles d'influencer la probabilité de survie. Les résultats montrent que seuls l'âge du dirigeant et le nombre d'années passées à la tête de l'entreprise exercent un effet significatif et positif sur la survie, tandis que le sexe, la formation technique relative au métier et l'expérience professionnelle antérieure n'ont pas d'impact statistiquement significatif. Ces résultats, qui confirment le rôle central du capital humain acquis par l'expérience pratique plutôt que par la formation formelle dans le contexte sénégalais, suggèrent que les politiques publiques d'appui à l'entrepreneuriat devraient tenir compte du profil du créateur, valoriser l'expérience effective de direction et encourager les investissements en capital humain pour améliorer la pérennité des entreprises.

Mots clés : Survie, caractéristiques du dirigeant, entreprises, logit, Sénégal.

Abstract

This article analyses the impact of managerial characteristics on firm survival in Senegal. Based on a survey conducted by LAREM amongst 717 firms established in the regions of Dakar, Thiès and Saint-Louis between 2011 and 2012, a logistic regression model was used to identify the manager's characteristics (gender, age, technical training, length of time as a manager and professional experience) likely to influence the probability of survival. The results show that only the manager's age and the number of years spent at the helm of the firm have a significant and positive effect on survival, whilst gender, technical training relevant to the profession and previous professional experience have no statistically significant impact. These findings, which confirm the central role of human capital acquired through practical experience rather than formal training in the Senegalese context, suggest that public policies supporting entrepreneurship should take into account the entrepreneur's profile, value actual management experience and encourage investment in human capital to improve the sustainability of firms.

Keywords : Survival, managerial characteristics, firm, logit, Senegal.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 aux caractéristiques du dirigeant, 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 les caractéristiques du dirigeant sont des facteurs importants 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 elle-même du profil de son 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 dirigeant. Ce dernier souligne 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. Le dirigeant 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), les caractéristiques du dirigeant stimulent difficilement le niveau de la production. Son stock de capital humain intervient de façon déterminante dans les investissements et le niveau de la croissance de l'entreprise. 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 du profil du dirigeant explique la mauvaise performance économique de ces pays. Valoriser les caractéristiques du dirigeant demeure donc un impératif pour les PED afin de capter suffisamment les investissements directs étrangers (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'Agence Nationale de la Statistique et de la

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

Démographie (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 créations 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 de nombreuses 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 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. À 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 du dirigeant, appréhendées sous l'angle du capital humain. S'intéresser aux déterminants caractéristiques du dirigeant 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 du 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 de l'âge de l'entrepreneur. D'après Jacquet (2011),

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 dirigeants 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 caractéristiques du dirigeant susceptibles d'influencer significativement la survie des entreprises sénégalaises. 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 Teurlai (2004) en France. Dans l'ensemble, ces études établissent un lien entre les déterminants en capital humain du dirigeant et la survie des entreprises.

L'objectif de cet article est de vérifier le lien entre les caractéristiques du dirigeant et la survie des entreprises dans le contexte sénégalais. 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 cet article peut être décliné en deux points. D'abord, ce travail de recherche empirique est le premier, à notre connaissance, consacré à l'analyse des caractéristiques du dirigeant sénégalais comme facteurs déterminants de la survie des entreprises. Ensuite, la connaissance du lien entre le profil du dirigeant 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 finir nous nous pencherons sur les analyses et discussions des principaux résultats obtenus ainsi que les propositions de politiques économiques qui en découlent.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 caractéristiques du dirigeant et la survie 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 entreprenariat 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 ?

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

L'école économique anglaise des 18e et 19e 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 20e 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 dirigeant 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 Ardenti (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 ; Ardenti, 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 dont 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 les caractéristiues du dirigeant et la survie des jeunes entreprises (Moati et al., 2000 ; Papadaki

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 dirigeant 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 dirigeant 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 influer sur l'avenir de l'entreprise.

L'âge peut s'interpréter comme un indicateur du capital humain reflétant l'expérience et les « acquis » du dirigeant. 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 d'expérience du dirigeant est considéré comme un facteur explicatif 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 le dirigeant 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 survie organisationnelle des entreprises tchadiennes.

D'autres recherches ont montré que la détermination du dirigeant 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 font également ressortir une influence significative du profil du dirigeant 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 dirigeant plus âgé développe des réseaux plus solides, est plus expérimenté et donc peut facilement lever des capitaux. De plus, les

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 quelque 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 du dirigeant ne semble pas influer sur la trajectoire de l'entreprise.

Au niveau du genre, plusieurs recherches en entreprenariat ont mis en évidence des différences notables entre les hommes et les femmes. Les femmes dirigeantes 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 dirigeants, suivant qu'ils ont reçu une sensibilisation en entrepreneuriat ou non. En tout état de cause, les promoteurs dirigeants 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 caractéristiques du dirigeant sur la survie des entreprises ont été réalisées de par le monde. La majorité des travaux empiriques concerne les

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 du dirigeant 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 dirigeant 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 du profil 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 travaux 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 :

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

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

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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

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

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

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

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

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 :

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

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

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

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% de l'ensemble des prévisions du modèle sont correctes. Cela signifie que le modèle a une bonne capacité discriminante : il classe correctement près de trois entreprises sur

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

quatre. Dans le contexte des sciences sociales, un taux global de 74 % est considéré comme satisfaisant

Tableau 1 : Classification des entreprises

		Prévisions Survie		Pourcentage correct
		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 ratio de vraisemblance est de 594,185, largement supérieur à la valeur critique du khi-deux (7,936) au seuil de 0,000. L'hypothèse nulle (H0 : tous les coefficients sont égaux à 0) est donc rejetée. Le modèle est globalement significatif. Les variables introduites apportent une information pertinente pour expliquer la survie des entreprises.

Le R^2 de Nagelkerke est de 35,1 %, ce qui signifie que le modèle explique 35,1 % de la variance de la survie des entreprises. En sciences sociales, une valeur supérieure à 0,2 est considérée comme acceptable (Desjardins, 2005). Le modèle a donc une force d'association satisfaisante.

La significativité de ce test est de 0,440, ce qui est supérieur à 0,05. Cela signifie qu'il n'y a pas de différence significative entre les valeurs prédites et les valeurs observées. Le modèle est donc bien calibré. Les probabilités estimées correspondent aux fréquences observées.

Le tableau 2 suivant présente les coefficients (B), les erreurs standard (E.S), les tests de Wald, les degrés de liberté (ddl), les p-values et les odds ratios (Exp(B)). Le sens du coefficient B indique le sens de la relation, tandis que Exp(B) mesure l'intensité de l'impact de la variable sur la probabilité de survie.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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%.

La variable sexe montre un coefficient est négatif, ce qui suggère que le fait d'être une femme (ou un homme selon le codage) réduirait légèrement la probabilité de survie. Cependant, la p-value (0,532) est largement supérieure à 0,05, ce qui signifie que le sexe n'a pas d'effet statistiquement significatif sur la survie des entreprises. L'odds ratio de 0,805 indique que la probabilité de survie est 0,805 fois plus faible pour une catégorie par rapport à l'autre, mais cet effet n'est pas significatif. Ce résultat rejoint les travaux de Papadaki et Chami (2002) et Boukar (2009), qui ont montré que le sexe n'impacte pas la survie de l'entreprise.

L'âge du dirigeant a un coefficient positif et significatif au seuil de 5 % ($p = 0,046 < 0,05$). Cela signifie que plus le dirigeant est âgé, plus la probabilité de survie de son entreprise est élevée. L'odds ratio de 1,010 indique que chaque année d'âge supplémentaire augmente la probabilité de survie de 1,0 %. Autrement dit, une augmentation de 10 ans d'âge accroît la probabilité de survie d'environ 10,5 % ($1,010^{10} \approx 1,105$). Cet effet peut sembler faible à première vue, mais il est cumulatif et significatif. L'âge est ici interprété comme un indicateur du capital humain reflétant

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

l'expérience, la maturité décisionnelle et les acquis du dirigeant. Ce résultat confirme les conclusions de Teurlai (2004) et Kautonen et al. (2010) dans le contexte européen.

La formation technique relative au métier de l'entreprise a aussi un coefficient est positif, ce qui suggère que le fait d'avoir une formation technique relative au métier de l'entreprise augmente la probabilité de survie (Exp(B) = 1,415, soit 41,5 % de chances en plus). Cependant, la p-value (0,122) est supérieure à 0,05, ce qui signifie que cet effet n'est pas statistiquement significatif au seuil conventionnel de 5 %. On ne peut donc pas affirmer avec certitude que la formation technique influence la survie des entreprises sénégalaises. Ce résultat rejoint les travaux de Teurlai (2004) et Kaboré (2008), qui ont montré que la réussite entrepreneuriale dans les PED n'est pas forcément liée au niveau d'étude ou à la formation formelle.

La durée en qualité de dirigeant de l'entreprise a un coefficient positif et significatif au seuil de 5 % ($p = 0,041 < 0,05$). Cela signifie que plus le dirigeant occupe son poste depuis longtemps, plus la probabilité de survie de l'entreprise est élevée. L'odds ratio de 1,001 indique que chaque année supplémentaire en qualité de dirigeant augmente la probabilité de survie de 0,1 %. L'effet est faible en valeur absolue, mais il est statistiquement significatif. Cela s'explique par le fait que l'expérience de gestion accumulée dans l'entreprise permet au dirigeant de mieux connaître son marché, ses clients, ses processus internes et ses contraintes, ce qui améliore la qualité de ses décisions et la résilience de l'entreprise face aux chocs.

Le coefficient de l'expérience professionnelle dans une autre entreprise est positif, ce qui suggère que cette variable augmente légèrement la probabilité de survie (Exp(B) = 1,116, soit 11,6 % de chances en plus). Cependant, la p-value (0,658) est très largement supérieure à 0,05, ce qui signifie que cet effet n'est pas statistiquement significatif. On ne peut donc pas conclure que l'expérience professionnelle dans une autre entreprise influence la survie des entreprises sénégalaises. Ce résultat peut s'expliquer par la non-transférabilité des compétences acquises dans un contexte différent, ou par le fait que cette expérience n'est pas directement liée au métier de l'entreprise créée.

La constante est significative et négative. Cela signifie que, en l'absence de toutes les variables explicatives, la probabilité de survie de base est très faible (Exp(B) = 0,079, soit environ 7,9 %). Cela reflète le fait que la survie d'une entreprise est un événement difficile qui nécessite la mobilisation de multiples ressources et compétences.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

En définitive, l'interprétation des résultats de la régression logistique montre que la survie des entreprises sénégalaises est significativement influencée par l'âge du dirigeant et la durée passée à la tête de l'entreprise, tandis que le sexe, la formation technique et l'expérience professionnelle antérieure n'ont pas d'effet statistiquement significatif. Ces résultats confirment l'importance du capital humain spécifique dans le contexte sénégalais. D'après les résultats de la régression, la fonction de l'obtention de survie des entreprises sénégalaises selon les déterminants du profil du dirigeant peut s'écrire comme suit :

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

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 du dirigent 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 dirigeants 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 de l'entrepreneur dirigeant. 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.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 profil de l'entrepreneur dirigeant.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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 le but de notre recherche est l'analyse du profil de l'entrepreneur dirigeant sur la survie des entreprises au Sénégal. Pour traiter le sujet nous nous sommes posés comme objectif de répondre à la question de recherche suivante : quels sont les déterminants du capital humain de l'entrepreneur dirigeant susceptibles d'influencer significativement la survie des entreprises au Sénégal ? Notre recherche avait pour objectif principal de vérifier le lien entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la survie des entreprises 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 profil de l'entrepreneur dirigeant qui influencent la survie des entreprises au 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

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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.

Les résultats de cette analyse débouchent sur plusieurs implications majeures de politique économique. D'abord, la significativité de l'âge du dirigeant et de la durée passée à la tête de l'entreprise suggère que les pouvoirs publics devraient accorder une attention particulière au profil du créateur au moment de la création de l'entreprise. Il ne s'agit plus simplement d'encourager la création d'entreprises en nombre, mais de veiller à ce que les porteurs de projets disposent d'un capital humain suffisant pour assurer la pérennité de leur activité. En effet, une politique publique visant à la création massive de nouvelles entreprises sans tenir compte de ces facteurs de compétitivité pourrait s'avérer inadéquate, car si les nouvelles entreprises échouent peu après leur création, les coûts économiques et sociaux peuvent être très élevés, notamment en termes de destruction d'emplois, de perte d'investissements et de gaspillage des ressources publiques mobilisées pour l'accompagnement.

Ensuite, la mise en évidence du rôle central de l'expérience effective de direction, tant à travers l'âge qu'à travers la durée en qualité de dirigeant, plaide en faveur de la mise en place de programmes de mentorat et de tutorat destinés aux jeunes entrepreneurs et à ceux qui manquent d'expérience. Ces programmes permettraient de compenser le déficit d'expérience initiale en mettant en relation les créateurs novices avec des entrepreneurs chevronnés, afin de transmettre les compétences tacites et les savoir-faire pratiques qui font défaut aux nouveaux entrants. Les dispositifs publics d'appui à l'entrepreneuriat, tels que l'ANPEJ, la DER/FJ ou les incubateurs, gagneraient ainsi à intégrer systématiquement une dimension d'accompagnement personnalisé et de suivi dans la durée, plutôt que de se limiter à des financements ponctuels ou à des formations théoriques de courte durée.

Par ailleurs, la non-significativité des autres facteurs invite à repenser en profondeur les politiques de formation à l'entrepreneuriat. Le fait que ces variables n'aient pas d'effet significatif sur la survie suggère que les dispositifs actuels de formation sont soit inadaptés aux réalités des PME sénégalaises, soit insuffisamment articulés avec les besoins concrets des entrepreneurs. Il conviendrait donc de réformer ces dispositifs pour les rendre plus pratiques, plus appliqués et plus

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

proches du terrain, en développant notamment l'alternance, l'apprentissage et les formations-action qui permettent aux entrepreneurs d'acquérir des compétences directement mobilisables dans la gestion quotidienne de leur entreprise. La formation ne doit plus être conçue comme une fin en soi, mais comme un moyen de renforcer le capital humain effectif des dirigeants.

De plus, la non-significativité du sexe ne doit pas conduire à négliger la dimension genre dans les politiques d'appui à l'entrepreneuriat. Si les femmes ne semblent pas désavantagées en termes de survie dans cet échantillon, cela peut s'expliquer par l'existence de dispositifs ciblés et de réseaux de solidarité qui ont permis de réduire les écarts d'accès au financement et à l'accompagnement. Il importe donc de maintenir et de renforcer ces dispositifs, tout en veillant à ce que les femmes puissent accéder aux mêmes opportunités de développement et de croissance que les hommes, notamment dans les secteurs les plus capitalistiques et les plus innovants.

Enfin, la prédominance du capital humain spécifique sur le capital humain formel dans le contexte sénégalais invite à replacer le profil du dirigeant au sommet des priorités entrepreneuriales. Les décideurs publics devraient consacrer des ressources significatives 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. Il s'agit notamment de promouvoir la stabilité du dirigeant à la tête de son entreprise, de valoriser l'expérience sectorielle et de reconnaître l'importance des compétences acquises par la pratique. Une organisation peut en effet être fragilisée par de mauvaises décisions, et c'est pourquoi la qualité du profil du dirigeant doit être considérée comme un facteur stratégique de compétitivité et de résilience des entreprises sénégalaises. Ces différentes orientations de politique économique, si elles sont effectivement mises en œuvre, pourraient contribuer à réduire le taux de mortalité des entreprises au Sénégal et à favoriser l'émergence d'un tissu productif plus stable et plus performant.

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

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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'etudes 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.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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., & Wtterwulghe, R. (1988). La défense de la langue française et l'Institut Pasteur. *éditorial, Revue internationale PME*, *1*(3-4), 255-257.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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., & Mousseuknadji, 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.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 38 Octobre 2026

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