

Influence du capital humain de l'entrepreneur dirigeant des MPME au Bénin sur la réussite entrepreneuriale : le rôle de la motivation entrepreneuriale

Influence of the Human Capital of Entrepreneurs Leading MSMEs in Benin on Entrepreneurial Success: The Role of Entrepreneurial Motivation

Thierry Casimir Coffi GBANNON, (*Doctorants en Sciences de Gestion*)

*Laboratoire de recherche en Gouvernance des Organisations
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG)
Université d'Abomey-Calavi (Bénin)*

Judith B. M. GLIDJA, (*Professeur Titulaire en Sciences de Gestion*)

*Laboratoire de recherche en Gouvernance des Organisations
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG)
Université d'Abomey-Calavi, Bénin*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Université d'Abomey-calavi (Bénin) Code postal : 01 BP 526 Abomey-calavi Téléphone : +229 21361119.
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	GBANNON, T. C. C., & GLIDJA, J. B. M. (2023). Influence du capital humain de l'entrepreneur dirigeant des MPME au Bénin sur la réussite entrepreneuriale : le rôle de la motivation entrepreneuriale. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 4(5-2), 933-950. https://doi.org/10.5281/zenodo.10047197
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: September 22, 2023

Accepted: October 25, 2023

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 4, Issue 5-2 (2023)

Influence du capital humain de l'entrepreneur dirigeant des MPME au Bénin sur la réussite entrepreneuriale : le rôle de la motivation entrepreneuriale

Résumé

L'importance des entreprises en général et des micros, petites et moyennes entreprises (MPME) en particulier a été clairement affirmée (Printer, 1985). Selon ce dernier, elles contribuent à la fois à la croissance économique et à la réduction du chômage dans un pays. Ces MPME représentent au moins 90 % de toutes les entreprises dans la plupart des pays et créent 80 % des emplois Reinecke (2002) ; et contribuent à 57,6 % de la valeur ajoutée totale (Schmiemann, 2008). Mais en revanche, il est largement admis que les TPE-PME en Afrique font face à une mortalité précoce malgré toutes les initiatives gouvernementales (Evou, 2020). Dans le but de remédier ou d'éradiquer à la mort prématurée des TPE-PME que le présent travail vise à analyser le rôle de la motivation entrepreneuriale dans l'interaction entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant des MPME au Bénin et la réussite entrepreneuriale. À cet effet, pour pouvoir atteindre cet objectif, nous avons adopté une démarche méthodologique purement quantitative portant sur des entrepreneurs dirigeants ayant au moins cinq (05) d'années d'exercices. À partir de la méthode de boule de neige, nous avons pu distribuer deux-cents (200) questionnaires à travers quatre communes, mais nous n'avons pas eu un retour exhaustif. Mais parmi le nombre de retours de questionnaire, c'est cent-soixante-dix-sept (177) qui sont exploitables. Les données recueillies ont été examinées et traitées à l'aide des logiciels SPSS et AMOS.23. Les résultats obtenus ont montré une influence positive et significative du capital humain, de la motivation entrepreneuriale sur la réussite entrepreneuriale d'une part, et d'autre part, ils nous révèlent que la motivation entrepreneuriale joue un rôle médiateur dans l'interaction entre le capital humain de l'entrepreneur et la réussite entrepreneuriale.

Mots clés : capital humain ; entrepreneur, dirigeant, motivation entrepreneuriale, réussite entrepreneuriale

Classification JEL: L26 ; M12

Type de l'article : Recherche appliquée

Abstract

Summary The importance of businesses in general, and micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in particular, has been clearly emphasized (Printer, 1985). According to Printer, they contribute both to economic growth and unemployment reduction in a country. These MSMEs represent at least 90% of all businesses in most countries and create 80% of the jobs (Reinecke, 2002) and contribute to 57.6% of the total added value (Schmiemann, 2008). However, it is widely acknowledged that MSMEs in Africa face early mortality despite government initiatives (Evou, 2020). In an effort to remedy or eliminate the premature death of MSMEs, this study aims to analyze the role of entrepreneurial motivation in the interaction between the human capital of the entrepreneur leading MSMEs in Benin and entrepreneurial success. To achieve this objective, we adopted a purely quantitative methodological approach focused on entrepreneurs who have been in business for at least five (05) years. Using the snowball sampling method, we distributed two hundred (200) questionnaires across four municipalities, but we did not receive a comprehensive response. Among the returned questionnaires, one hundred seventy-seven (177) were deemed usable. The collected data were examined and processed using SPSS and AMOS.23 software. The results obtained showed a positive and significant influence of human capital and entrepreneurial motivation on entrepreneurial success on one hand. On the other hand, they reveal that entrepreneurial motivation plays a mediating role in the interaction between the entrepreneur's human capital and entrepreneurial success.

Keywords: human capital, entrepreneur, leader, entrepreneurial motivation, entrepreneurial success.

JEL Classification : L26 ; M12

Paper type: Empirical research

1. Introduction

Face à la dématérialisation des administrations, qui est synonyme de la régression du personnel, caractérise le taux de chômage qui devient de plus en plus élevé (Badou et Bierschenk, 2019). À cet effet, l'entrepreneuriat devient une solution pour lutter contre ce fléau, car selon Muneer, (2017) ; Abor et Quartey (2010), la création des entreprises contribue à la réduction du chômage et la croissance économique. Cet avis est largement partagé par Hosseini et al, (2020a), qui perçoivent la création d'entreprise, en particulier les micros, petites et moyennes entreprises (MPME) comme l'un des éléments essentiels du développement économique. Cependant, la création d'entreprises notamment les MPME est désormais considérée comme une pierre angulaire dans la situation actuelle caractérisée par une baisse de l'emploi public et des taux de chômage élevés qui ne suivent pas les politiques en vigueur en matière d'accès à l'éducation (Badou et Bierschenk, 2019). Le Bénin n'est pas resté en marge de cette crise d'emploi suite au Programme d'Ajustement Structurel (PAS). De ce fait, des problèmes d'insertions professionnelles des diplômés ont commencé par se poser avec acuité et le taux de chômage a augmenté sensiblement (BAD 2003). Mais près de deux décennies après, cet état de choses perdure. Car, selon une enquête réalisée par l'INSAE (2018), 30,4% des diplômés sont sous-employés de façon visible à travers le nombre d'heures de travail et 63,2% de façon invisible à travers des rémunérations précaires et indécentes. Un an plus tôt, c'est-à-dire en 2017, la Communauté Economique de l'Emploi (CEE) à travers une enquête révèle aussi que le taux de chômage et de sous-emploi sont de 74,4% au Bénin. D'où, les fléaux sociaux comme la délinquance, le vol, l'arnaque sur les réseaux sociaux communément appelé « gay », etc. Ce qui met en péril la paix et la sécurité des populations en milieux ruraux et urbains. Dans cette perspective, l'Etat béninois à l'instar des autres pays en développement, qui décide de promouvoir l'entrepreneuriat en mettant en place des structures pour accompagner les détenteurs de projets entrepreneuriaux afin d'éradiquer où de réduire le problème de chômage. Mais malgré ses efforts étatiques, force est de constater que les micros petits et moyennes entreprises créées ne font pas de long feu, car selon l'INSAE (2001), 70,15% des MPME créées sont mortes. Et plus de deux décennies après, ce constat est encore plus criât, car selon une enquête réalisée par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) entre la période 2015-2021, révèle que par an, au moins 2500 entreprises formelles sont créées, et 80% sont des entreprises individuelles. Parmi ces dernières, 20% seulement survivent, soit un taux de mortalité de 80%. Ce qui pose un réel problème. Il urge alors de réfléchir sur les facteurs évidents pouvant influencer le succès entrepreneurial. Dans cette perspective, Davidsson et Honig, (2003), estiment que le capital humain de l'entrepreneur a une importance capitale ; surtout dans les MPME ou tout est centralisé au niveau de l'entrepreneur (Acs, Armington et Zhang 2007). Dans ce prolongement Jabraoui et Boulahoual (2016) constate que la plupart des modèles de recherche montrent une association positive entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale.

Mais par contre, malgré qu'il y ait une pléthore de recherches confirmant l'influence positive du capital humain de l'entrepreneur dirigeant sur la réussite ; des chercheurs estiment que le lien entre ces deux variables est sombre pour l'absence d'une variable intermédiaire entre elles (Agarwal et Chatterjee, 2007; Crook et al, 2011; Newbert, 2007). C'est dans ce schéma que Marvel al, (2016) recommandent aux chercheurs de faire des recherches sur des variables intermédiaires entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale. Mais de façon spécifique, El Shoubaki, Laguir et Besten (2019) suggèrent aux chercheurs de pendre la motivation comme variable intermédiaire pour tester l'effet médiateur dans l'interaction entre le capital humain entrepreneur et le succès entrepreneurial. Car selon Aldrich et Martinez (2001) ; Carsrud et Brännback (2011); Fayolle et Linan (2014), la motivation guide

une personne à adopter un certain nombre de comportement en vue d'atteindre des objectifs. Or selon notre connaissance, il existe peu de travaux voir aucun dans le contexte béninois qui tente d'appréhender le rôle de la motivation entrepreneuriale dans la relation entre le capital humain du promoteur dirigeant et le succès des entreprises. Ce qui justifie un vide dans la littérature. A cet effet, pour contribuer à ce vide qui consiste à trouver de solutions à la mortalité précoce des petites et moyennes entreprises, dans le sur plan national et continental, nous avons choisi d'étudier le rôle de la motivation entrepreneuriale dans la relation entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant des MPME et la réussite entrepreneuriale. Ainsi, pour pouvoir atteindre cet objectif, nous nous sommes posé la question suivante : quel est le rôle de la motivation entrepreneuriale dans l'interaction entre la compétence entrepreneuriale et la réussite entrepreneuriale ?

Cette recherche est structurée en quatre sections comme suit : la première porte sur la littérature. La deuxième aborde la démarche méthodologique qui décrit le processus d'investigation de la recherche. La troisième expose les résultats et contributions de la recherche. Enfin suivra la conclusion qui fera la synthèse de la recherche, les apports, les limites et la perspective de recherche.

2. Revue de littérature et développement des hypothèses :

Dans cette section, nous allons premièrement faire la clarification des variables que constituent notre thématique et d'établir les liens entre elles, qui se vont se solder par la formulation des hypothèses.

2.1 Clarification conceptuelle

Ce paragraphe est consacré à la définition des mots tels que le capital humain, motivation entrepreneuriale et réussite entrepreneuriale.

2.1.1 Le capital humain

Ce concept a été employé pour la première fois, semblerait-il, en économie par Mincer (1958). Et depuis des décennies, il fait l'objet de recherche en tant que l'un des déterminants du succès entrepreneurial (Unger et al, 2011). Mais si son effet sur la réussite entrepreneuriale est admis par beaucoup de chercheurs, il n'a pas de même que ces dimensions, car son acquisition provient de différentes sources telles que l'enseignement formel, la formation en entreprise, de l'expérience acquise lors de la vie professionnelle au moment des passages dans des organisations ou encore dans le vaste ensemble des apprentissages qui se situent dans un contexte plus informel (OCDE, 1998). Ce qui cautionne à une pléthore de définitions et parfois même opposée. Mais néanmoins, nous avons pu recenser quelques-unes dans le cadre de cette recherche. Par exemple, selon Sveiby (1997), le capital humain est la capacité d'un individu à agir dans une grande variété de situations pour créer des actifs à la fois tangibles et intangibles. A travers cette définition l'auteur met accent sur le caractère l'adaptabilité et la flexibilité des individus dans leurs actions. De leur côté, Bontis et al (1999), le définissent comme « le facteur humain de l'organisation ; la combinaison de l'intelligence, des compétences et de l'expertise qui donne à l'organisation son caractère distinctif. Quant à Keeley (2007), il le définit comme un ensemble de connaissance, de compétences, de capacités et d'autres caractéristiques d'un individu qui favorisent le bien-être personnel, social et économique.

2.1.2 La motivation entrepreneuriale

Elle constitue l'ensemble des objectifs entrepreneuriaux que le créateur d'entreprise vise à atteindre (Robichaud, 2008). En s'inspirant de l'approche de la motivation de Louart (1997), d'Estay, Durrieu et Diop (2011) définissant la motivation entrepreneuriale de la façon suivante

« elle traduit les liens entre l'activation de l'énergie interne et son orientation vers la création d'une entreprise. Elle est le résultat de déterminants personnels et environnementaux plus ou moins conscients. Elle mobilise le sujet vers la création d'une entreprise, dont le contour se construit à partir de représentations et des enjeux qu'il y voit pour lui-même. L'individu agit selon des directions qu'on peut interpréter de façon causale ou projective. L'énergie interne prend sa source dans l'existence de besoins non satisfaits ». Quant à Kelley et al. (2011), ils définissent le concept de la motivation entrepreneuriale comme un *issus* pour sortir d'une situation de précarité ou l'amélioration (économique) au travers d'une opportunité d'affaires. Dans le cadre de cette recherche, nous proposons la définition de la motivation entrepreneuriale comme : l'ensemble des facteurs internes ou externes qui amènent toute personne à développer des stratégies ou techniques afin de satisfaire un besoin ou d'atteindre à des objectifs.

2.1.3 Définition de la réussite entrepreneuriale

La réussite entrepreneuriale est un concept nébuleux, qualifiée de polysémique, car elle est assimilée à de plusieurs dimensions qui peuvent être objectives ou subjectives. A titre illustratif, Hadrich et al (2017), Koame (2012), Stefanovic et al. (2010), perçoivent la réussite entrepreneuriale comme des caractéristiques telles que la position sur le marché, la qualité du produit et la bonne volonté des clients. Delmar (1997) estime que la réussite entrepreneuriale peut être liée aux actifs, l'emploi, la part de marché, la production physique, les bénéfices et les ventes comme indicateurs de croissance possibles. À cet effet, Davidson, Steffens, Fitzsimmons (2009), déclarent qu'il est impossible de définir clairement et de mesurer le concept réussite entrepreneuriale. D'où Walker et Brown, (2004) concluent que la plupart des auteurs assimilent la réussite entrepreneuriale au concept de la performance. Or la performance des entreprises y compris les micros, petites et moyennes entreprises est un concept qui met en débat plusieurs définitions. Pour cause, elle est utilisée dans de nombreux domaines (finance, gestion d'entreprise, marketing, gestion des ressources humaines). Dans ce travail, nous proposons la définition de la façon suivante : la réussite entrepreneuriale est l'atteinte efficacement et l'efficience des objectifs visés en amont par l'entrepreneur dans le cadre de sa création d'entreprise.

Après ces clarifications, nous allons aborder dans les lignes ci-après, les liens entre les variables.

2.2 Développement des hypothèses

2.2.1 Lien entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et le succès entrepreneurial

Le capital humain comprend des connaissances génériques et spécifiques, et des compétences qui peuvent ou non être connues de la personne. À cet effet, Leonard-Barton (1995) estime que le capital humain constitue le moteur de la compétitivité et de la survie de l'entreprise par la prise de décision et l'action. D'où Sabokro et al. (2018) pensent que l'une des raisons de l'échec des entrepreneurs est le manque de compétence de base pour accomplir ses tâches et suivre son chemin. Dans le même ordre d'idée, Daniel et Almeida (2020) pensent qu'un entrepreneur ayant un capital humain élevé peut faire face à de nombreux problèmes et élaborer de nouvelles stratégies. Dès lors, Turker et Selcuk (2009) concluent que les compétences entrepreneuriales sont indispensables pour créer et poursuivre des activités entrepreneuriales. De plus, selon Al Mamun et al. (2019), les capacités des entrepreneurs sont les meilleurs prédicteurs du développement des entreprises. Elles contribuent à atteindre l'excellence, ont un impact direct sur la réussite d'une entreprise Lokshin, Gils et Bauer (2009), maintiennent et améliorent l'avantage concurrentiel d'une organisation (Bolívar-Ramos, García Morales et García-Sánchez. 2012). Elles sont liées à l'ensemble des connaissances qui sont utilisé (Harley, 1995).

De même, le capital humain permet de développer des stratégies cognitives pour recueillir des informations et les appliquer à la prise de décision. Elle inclut aussi les capacités cognitives générales, les capacités cognitives professionnelles, la performance des compétences, les capacités de réussite modifiées, les concepts de soi objectifs et subjectifs, les tendances comportementales motivées, les compétences comportementales, les qualifications clés et la méta- compétences (Le Deist et Winterton, 2005).

En outre, Wu et Wang, (2011) estiment que le capital humain que disposent les entrepreneurs dirigeants comprend l'examen des aspects comportementaux et potentiels du leadership. S'inscrivant dans la même logique, Chell (2013); Crook et al (2011) estiment que le capital humain est indispensable pour le succès entrepreneurial. D'où nous formulons notre première hypothèse.

H1 : Le capital humain de l'entrepreneur dirigeant influence positivement la réussite entrepreneuriale.

2.2.2 Relation entre la motivation entrepreneuriale et la réussite entrepreneuriale

Tout comme le capital humain de l'entrepreneur, la motivation entrepreneuriale est également un facteur clé de la réussite entrepreneuriale, puisque toute action repose avant tout sur une intention. Cependant, sans l'intention de l'individu de créer sa propre entreprise, il ne peut y avoir de succès entrepreneurial. Or, cette intention selon Bandura (1986), est déterminée par les attitudes et le contrôle perçu, également connu sous le nom d'auto-efficacité. Par conséquent, Bird (1988), définit l'intention entrepreneuriale comme un état d'esprit qui pousse une personne à démarrer une entreprise. Quant à Corner et Armitage (1998), ils dénomment cette intention comme la motivation d'une personne à mettre en œuvre des stratégies pour atteindre son objectif. La motivation entrepreneuriale devient ainsi une condition sine qua non de la créativité et du succès entrepreneurial (Menkveld, 2012). Dans le même ordre d'idée, Bigos et Michalik (2020) soulignent que de nombreux chercheurs affirment que c'est la motivation surtout l'auto-motivation c'est-à-dire le désir de satisfaire d'un besoin ou l'atteinte à des objectifs est un facteur important qui conduit à de plus grandes intentions entrepreneuriales.

Dès lors, certains chercheurs essaient d'analyser et de comprendre les raisons qui sous-tendent cette motivation. Pour cela, la théorie de la motivation de McClelland (1961) stipule que les raisons auto déclarées révèlent du désir d'accomplir, de prospérer, de réaliser et avoir un goût de réussir, etc. de l'individu qui sont le socle de sa motivation entrepreneuriale. En abordant dans le même sens, Acs et Terjesen (2013) ; Hosseini et al. (2020b) estiment également que le désir de réussir, la passion d'être autonome et l'intention d'atteindre des niveaux socio-économiques élevés constituent des raisons qui augmentent la motivation entrepreneuriale à la réussite d'entreprise. En abordant dans le même sens, Acs et Terjesen (2013) ; Hosseini et al. (2020b) estiment également la passion d'être autonome et l'intention d'atteindre des niveaux socio-économiques élevés constituent des raisons qui augmentent la motivation entrepreneuriale pour la réussite entrepreneuriale. Pour leur part, Chu, Benzing et McGee (2007), ont montré à travers leur recherche portant sur les facteurs du succès des entrepreneurs dirigeants au Kenya et Ghana, que les raisons de leur succès sont d'augmentées les revenus, d'avoir une stabilité financière et de participer à la création des emplois. De même, Burke et al. (1994) constatent qu'il y a de maints résultats empiriques qui concluent que la réussite entrepreneuriale est beaucoup plus liée par le besoin d'être indépendant financièrement de l'entrepreneur.

Dès lors, nous pouvons donc conclure de tout ce qui précède, la réussite entrepreneuriale est liée par la motivation des entrepreneurs. D'où nous formulons notre deuxième hypothèse de recherche.

H2 : la réussite entrepreneuriale est influencée positivement par la motivation entrepreneuriale.

2.2.3 Mise en évidence du rôle de la motivation entrepreneuriale dans la relation entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale

À partir du développement des liens établis ci-dessus, nous remarquons que nombreux sont ces auteurs qui approuvent le lien positif entre le capital humain et le succès entrepreneurial d'une part, et d'autre part, entre la motivation et la réussite entrepreneuriale.

Mais malgré que des auteurs aient approuvé le lien positif entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale, d'autres auteurs sont pessimistes sur l'effet direct du capital humain sur le succès entrepreneurial. À titre d'exemple, Van Praag et Cramer (2001) pensent que le talent entrepreneurial c'est-à-dire le capital humain de l'entrepreneur-dirigeant peut déterminer la taille de son entreprise, mais le talent n'est pas la seule condition préalable. Selon ces auteurs, malgré un degré élevé de compétence en entrepreneuriat, il faut la motivation entrepreneuriale, car sans cette motivation entrepreneuriale, l'entrepreneur ne peut pas mettre en exergue son talent. Dans le même prolongement, Say (1971); Marshall (1930) estiment que pour une bonne réussite entrepreneuriale, les entrepreneurs doivent disposer certes d'un capital humain propice dans le domaine de l'entrepreneuriat, mais combiné avec de l'aversion au risque. Or cette dernière est une des dimensions de la motivation entrepreneuriale. Dans le même d'idée, nous notons à travers Wiklund et Sheperd (2003), que l'expérience entrepreneuriale de l'entrepreneur dirigeant galvanise davantage la motivation de l'entrepreneur et accroître le succès réel de l'entreprise. Dans la même lignée, Wiklund et Sheperd (2003); Block et Wagner, (2010) indiquent que l'éducation ou la formation formelle a non seulement une grande utilité pour l'entrepreneur mais constitue une source de motivation. Dès lors, nous pouvons conclure le capital humain de l'entrepreneur dirigeant influence la motivation entrepreneuriale.

De plus, Rauch et Frese (1998) pensent que les facteurs motivationnels jouent un double rôle. D'une part, ils contribuent au succès entrepreneurial et, d'autre part, ils jouent un rôle important dans le lien entre l'expérience, la préparation entrepreneuriale (formation entrepreneuriale), les compétences spécifiques de gestion de l'entrepreneur et le succès entrepreneurial. Or, selon la littérature, l'expérience antérieure, la formation entrepreneuriale, et les compétences spécifiques d'un entrepreneur-manager, constituent des dimensions du capital d'un leader.

De tout ce qui précède, nous retenons qu'il ait une interaction entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la motivation entrepreneuriale. De plus d'après notre deuxième hypothèse, on note que la motivation entrepreneuriale influence positivement la réussite entrepreneuriale.

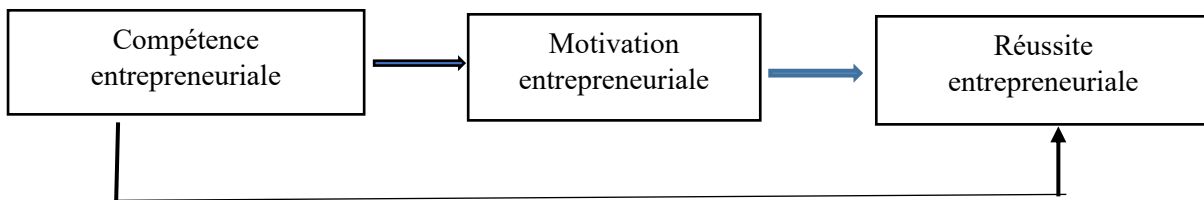
Cependant, nous pouvons conclure qu'il ait une interaction entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale via la motivation entrepreneuriale. Ce qui rejoint Ward et al (2019), qui estiment que le lien entre le capital humain de l'entrepreneur et le succès entrepreneurial dépend de sa motivation entrepreneuriale. Dans le même prolongement, Tajpour et al, (2021), pensent aussi que la motivation entrepreneuriale constitue le facteur déterminant entre les caractéristiques du créateur dirigeant et la réussite entrepreneuriale. De même, beaucoup de chercheurs à l'image de Bigos et Michalik (2020) stipulent que seule l'auto-motivation de l'entrepreneur qui peut mettre en valeur son capital humain pour la réussite entrepreneuriale.

Or selon El Akremi (2005), dans un processus, lorsqu'une variable est susceptible d'influencer la variable indépendante sur la variable dépendante, elle est qualifiée de variable médiatrice. On attend par médiation au sens de Baron et Kenny (1986, p.1173-1176) comme « *un mécanisme génératif à travers lequel une variable indépendante principale est capable*

d'influencer une variable dépendante donnée (...) Une variable agit en tant que médiatrice dans la mesure où elle rend compte de la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante (...) Alors que les variables modératrices spécifient quand certains effets interviennent, les variables médiatrices déterminent comment et pourquoi ces effets se produisent ». D'où notre troisième hypothèse.

H3 : la motivation entrepreneuriale joue un rôle médiateur dans la relation entre le capital humain de l'entrepreneur et la réussite entrepreneuriale.

Figure 1: Modèle de la recherche



Source : Auteurs

3. Démarche méthodologie de la recherche

Dans cette section, nous présentons le cadre de l'étude et les méthodes de collecte des données ainsi que les outils et les méthodes de traitement des données.

3.1 Cadre de l'étude et méthode de collecte des données

La collecte des données a suivi une approche purement quantitative, et a servi de support de validation de nos hypothèses. Dans ce cadre, à partir de la méthode de boule de neige, nous avons procédé à la collecte des données par questionnaire. Ce dernier a été distribué à un échantillon de 200 propriétaires-dirigeants de MPME dont leurs entreprises ont au moins une durée de vie de cinq (05) ans, et qui sont installés dans les quatre (04) communes du Bénin ci-après : Cotonou, Abomey-Calavi, Bohicon et Covè. Une échelle de Likert à cinq points, allant de « pas du tout d'accord » à tout à fait d'accord » est établie à cet effet. Sur les deux-cents questionnaires distribués, nous avons un retour de cent quatre-vingt-trois (183) questionnaires. Ce qui fait un taux de retour de 91,5%. Mais c'est cent soixante-dix-sept (177) qui sont exploitables sur les cent quatre-vingt-trois (183) questionnaires retournés. Ce questionnaire administré, est constitué des items issus de la littérature, dont le développement ci-dessous, nous éclaire davantage.

3.2 Opérationnalisation des variables

Dans cette rubrique, nous allons aborder et donner à la fois le nombre de dimensions retenues pour chacune de nos variables ainsi que leurs échelles de mesure. Tout ceci en nous référant à la littérature.

3.2.1 Opérationnalisation de la variable capital humain de l'entrepreneur-dirigeant

Pour l'opérationnalisation de la variable capital humain de l'entrepreneur dirigeant, nous nous sommes référés à Becker (1964) et Unger (2011), qui ont identifié quatre dimensions du capital humain à savoir : le niveau d'étude, la formation entrepreneuriale, l'expérience passée et la compétence entrepreneuriale. Comme ces dimensions du capital humain de l'entrepreneur dirigeant, les échelles de mesure de chacune de ces dimensions sont aussi issues à partir de la littérature dont la synthèse est représentée par le tableau ci-dessous.

Tableau 1: Dimensions et le nombre d'échelles de mesure du capital humain de l'entrepreneur dirigeant

Capital humain : dimensions et le nombre d'items		
Auteurs	Dimensions	Nombre d'items
Dechamp, Horvath et Faucheu, (2015)	Formation entrepreneuriale	5
Putson, Suwannarat et Songsrirot, (2019)	Expérience passée	7
Putson, Suwannarat et Songsrirot (2019)	Niveau d'étude	7
Putson, Suwannarat et Songsrirot, (2019)	Compétences entrepreneuriale	6
	Total	25

Source : Réaliser par les auteurs

3.2.2 Opérationnalisation de la variable motivation entrepreneuriale

Partant de la littérature, nous constatons que les mobiles de motivation sont multiples et divers. Mais néanmoins certains sont régulièrement cités. Il s'agit de la réalisation, de l'autonomie/indépendance et le pouvoir de contrôle. À cet effet, ces trois dimensions sont prises en compte pour l'opérationnalisation de la variable motivation entrepreneuriale. Cependant, pour leurs échelles de mesure, nous avons exploité celles de Gasse (2004) qui se présentent comme suit : Réalisation : 6 items ; Pouvoir de contrôle : 6 items et Autonomie/indépendance : 6 items, Ce qui fait au total dix-huit (18) items.

3.2.3 Opérationnalisation de la réussite entrepreneuriale

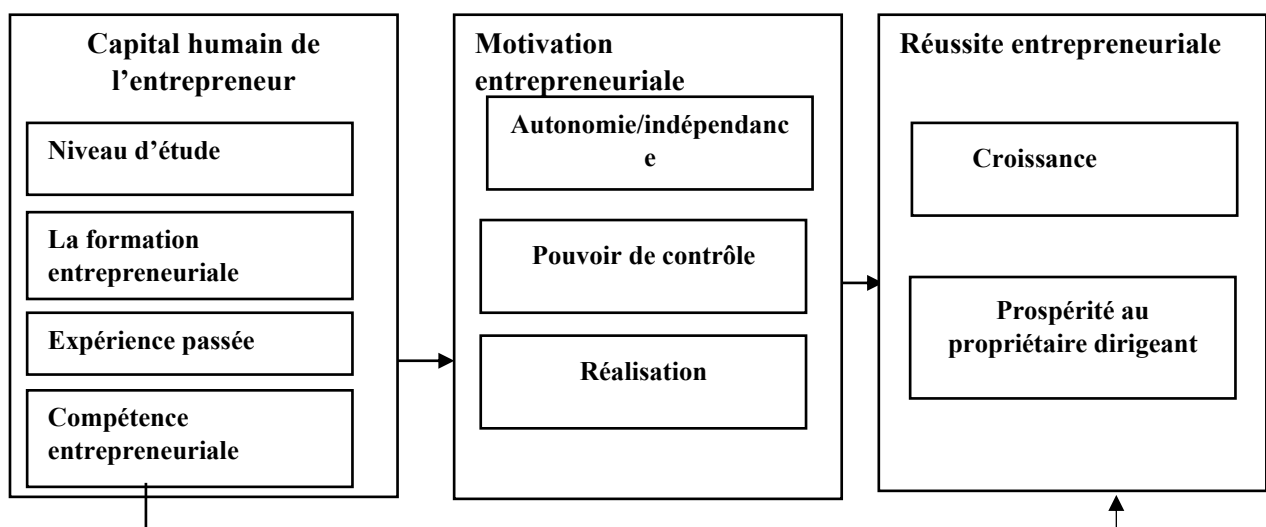
Dans le cadre de l'opérationnalisation de la variable réussite entrepreneuriale, nous nous sommes basés sur World Bank, (2018), Bouzekrauoi et Ferhane, (2020), qui ont respectivement identifié la prospérité du propriétaire et la croissance de l'entreprise comme des indicateurs de la réussite entrepreneuriale. Ce choix se justifie par le fait que dans la littérature, l'appréciation de la réussite entrepreneuriale se fait à la fois de façon objective et subjective.

Echelles de mesure :

- Prospérité du dirigeant : 6 items (World Bank, 2018) ;
- La croissance : 6 items (Bouzekrauoi et Ferhane, 2020)

Après l'identification et l'opérationnalisation des dimensions de mesure de nos variables, notre modèle empirique se présente comme suit.

Figure 2: Modèle empirique de la recherche.



Source : Réalisés par les auteurs

3.3 Méthode de traitement des données

Etant donné que notre recherche vise à analyser le rôle de la motivation entrepreneuriale dans l'interaction entre le capital humain du créateur-dirigeant et la réussite entrepreneuriale, nous avons procédé dans le cadre de l'analyse des données à une série de tests. Dans cette perspective, nous avons utilisé les méthodes d'équations structurelles. Ce qui nous a contraints à avoir recours aux logiciels SPSS dans sa version 27 et le logiciel AMOS (version 23). L'utilisation de ces logiciels nous permet, de s'assurer de la validité convergente du construit. Pour l'analyse des données, nous avons procédé à Analyse exploratoire sous SPSS et Analyse factorielle confirmatrice sous Amos avant de passer à la vérification des hypothèses de la recherche aussi sous Amos.

Les hypothèses directes sont testées grâce aux coefficients Estimate, Critical Ratio et la probabilité que nous désignerons respectivement α , CR et P dans le tableau de regression weights du logiciel AMOS 23. Le direct est celui qui lie les variables « capital humain » et « motivation entrepreneuriale » à la « réussite entrepreneuriale ».

Afin de vérifier le rôle médiateur de la motivation entrepreneuriale, nous avons opté pour la procédure approuvée par Baron et Kenny (1986), Thietart et Coll., (2007) et Gavard-Perret et al. (2012) et qui se décline en trois étapes :

- Montrer que le lien entre la variable indépendante X sur la variable dépendante Y est significatif.
- Montrer que la variable X a une influence significative sur la variable médiatrice M, considérée alors comme une variable à expliquer dans une analyse de régression de M sur X.
- Montrer que le lien entre la variable médiatrice (motivation entrepreneuriale) et la variable dépendante (réussite entrepreneuriale) est significative.

4. Résultats et discussion

Dans cette section, nous exposons les résultats de nos enquêtes.

4.1 Résultats liés aux Statistiques descriptives

Après le dépouillement des questionnaires reçus et exploitables, nous constatons que l'échantillon est composé de 76,8% d'hommes contre 23,2% de femmes. De plus, nous avons aussi constaté que plus de la moitié de l'effectif des entrepreneurs enquêtés ont leurs âges compris entre 30 à 40ans soit 50,3% et 35% ont leurs âges compris entre 40 à 50 ans. Tandis que 11,3% et 3,4% de ces entrepreneurs ont respectivement des âges compris entre 19 à 30 ans et de 50 ans et plus.

4.2 Résultats de la régression

Dans cette recherche, nous avons eu recours à deux méthodes d'analyse des données à savoir l'analyse factorielle exploratoire et l'analyse en composante principale à travers le logiciel SPSS dans sa version 27, puis une analyse confirmatrice à travers la modélisation en équation structurelle sous le logiciel Amos dans sa version 23.

Dans le cadre des résultats de l'AFE et de l'ACP, nous avons suivi les recommandations de Hinkin (1995) qui consiste dans un premier temps à faire une analyse factorielle exploratoire (ACP) pour réduire le nombre d'items, en retenant ceux qui sont pertinents, c'est-à-dire ceux dont le poids est supérieur à 0,5. La fiabilité interne des différentes dimensions des variables est mesurée à partir de l'Alpha de Cronbach, Rho de Joreskog et le KMO. Lorsque chacun de ses coefficients est supérieur ou égal à 0,7 ; on peut conclure que les échelles de mesure présentent une très bonne cohérence interne (Roussel et al. 2002).

À cet effet, après rotation « Promax » montre que les vingt-cinq (25) items issus de la littérature présentent tous des poids supérieurs à 0,5. De plus, les résultats de la matrice des composantes après rotation confirment la présence des quatre dimensions issues de la littérature. Ces axes sont nommés dans l'ordre, le niveau d'étude, l'expérience, la formation entrepreneuriale et la compétence entrepreneuriale.

Au niveau de la motivation entrepreneuriale mesurée par un total de dix-huit (18) items issus des travaux antérieurs, une première analyse en composante principale nous a permis d'éliminer quatre items présentant des poids factoriels inférieurs à 0,5. Cette analyse, reprise après l'élimination de ses items, nous confirme la tridimensionnelle. Le premier axe est dénommé le pouvoir de contrôle, le deuxième la réalisation et le troisième l'autonomie.

Quant à la variable Réussite entrepreneuriale qui constitue la variable dépendante de notre modèle de recherche mesurée par un total de douze (12) items issus de la littérature, les résultats de notre première analyse principale effectués sur les douze (12) items, affiche deux items ayant un poids factoriel inférieur à 0,5. Après l'élimination de ses items, une deuxième analyse est faite, et les résultats confirment la bidimensionnelle. La première dimension est appelée la croissance et le second est dénommé la prospérité du propriétaire dirigeant. Les résultats de ses différentes analyses sont consignés dans le tableau ci-après.

Tableau 2: Évaluation de la fiabilité et de la validité des construits

Les dimensions des variables		Fiabilité et cohérence interne		KMO
		Alpha de cronbach	Rho de Joreskog	
Capital humain de l'entrepreneur dirigeant	Niveau d'étude	0,798	0,878	0,855
	Expérience	0,791	0,90	
	Formation entrepreneuriale	0,873	0,944	
	Compétence entrepreneuriale	0,769	0,961	
Motivation entrepreneuriale	Le pouvoir de contrôle	0,872	0,878	0,844
	La réalisation	0,786	0,963	
	Autonomie	0,749	0,925	
Réussite entrepreneuriale	Prospérité du propriétaire dirigeant	0,796	0,818	0,833
	Croissance	0,787	0,881	

Source : Nos résultats

De l'analyse du tableau ci-dessus, nous constatons qu'Alpha de Cronbach et le Rho de Joreskog associés à la variable niveau d'étude entrepreneur sont respectivement 0,798 et 0,878 supérieurs à la norme qui est de 0,7. Ce qui montre que la dimension niveau d'étude du capital humain favorise positivement la réussite entrepreneuriale. De même, la dimension l'expérience passée du capital humain favorise également le succès entrepreneurial, car les coefficients Alpha de Cronbach et le Rho de Joreskog sont respectivement 0,790 et 0,90 supérieur à la norme qui est de 0,7. Il en est de même pour les dimensions du capital humain telles que la formation entrepreneuriale et la compétence entrepreneuriale qui présentent respectivement des Alpha Cronbach 0,873 et 0,769 supérieurs à 0,7. Il est de même que les coefficients de Rho de Joreskog de ces mêmes dimensions qui sont respectivement 0,944 et 0,961.

Quant à la variable motivation entrepreneuriale, sa dimension pouvoir de contrôle présente respectivement 0,872 et 0,878 pour les coefficients Alpha de Cronbach et le Rho de Joreskog. Pour la réalisation et l'autonomie de la même variable c'est-à-dire la motivation entrepreneuriale présente après dépouillement respectivement 0,786 et 0,749 comme coefficient d'Alpha Cronbach, et respectivement 0,963 et 0,925 comme coefficient de Rho de Joreskog.

Pour notre variable dépendante qu'est la réussite entrepreneuriale, leurs coefficients d'Alpha Cronbach sont respectivement 0,796 et 0,787 pour les deux dimensions de la réussite entrepreneuriale à savoir la prospérité du propriétaire dirigeant et la croissance de l'entreprise et 0,818 et 0,881 pour leurs Rho de Joreskog pris dans le même ordre.

Nous pouvons donc conclure qu'il y a plus de cohérence interne entre les outils de mesure. Nous pouvons donc passer aux tests de nos hypothèses.

4.3 Test d'hypothèses des liens directs

4.3.1 Test d'hypothèse de l'interaction entre le capital humain et la réussite entrepreneuriale

Nos résultats relatifs à l'interaction entre le capital humain de l'entrepreneur et la réussite entrepreneuriale sont obtenus avec le logiciel AMOS 23 avec nos données de l'enquête qui se présentent comme suit :

Tableau 3: Lien entre le capital humain et la réussite entrepreneuriale

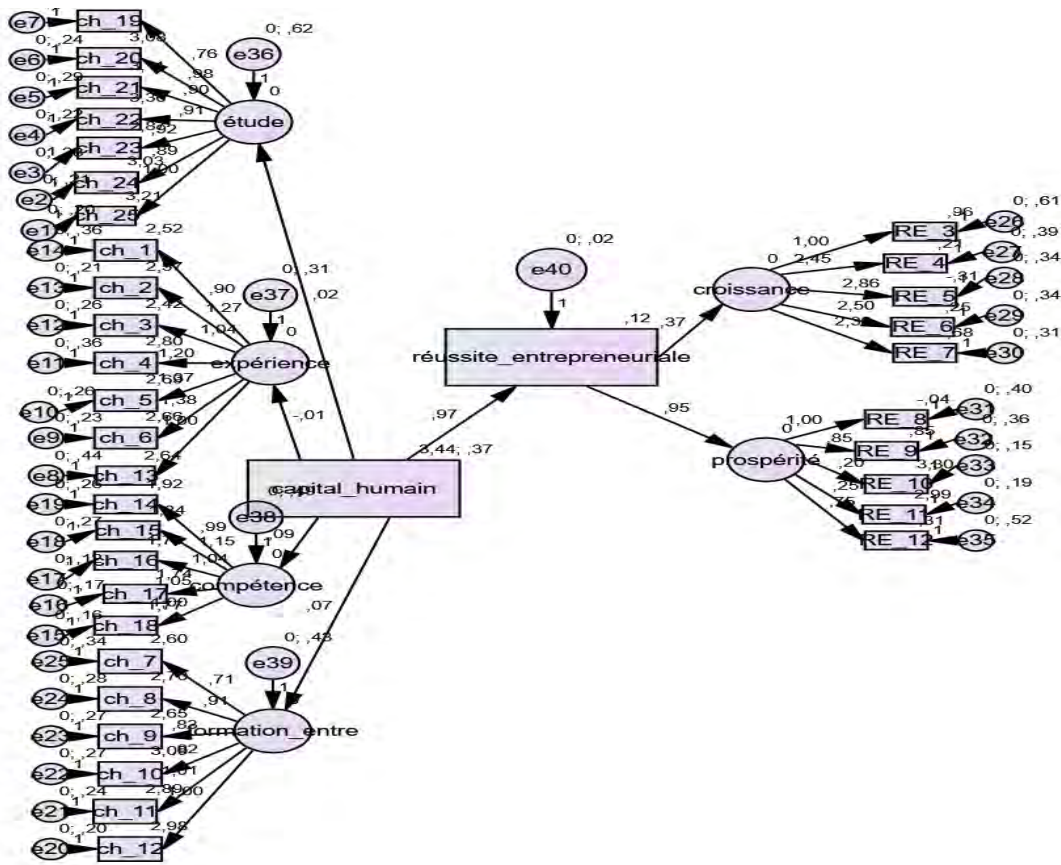
Variable dépendante		capital humain de l'entrepreneur dirigeant	α	S.E.	C.R.	P
Réussite entrepreneuriale	<---	Capital humain	0,08	0,075	3,06	***

Source : Résultats des données de l'enquête

De l'observation de ce tableau, nous remarquons le capital humain de l'entrepreneur dirigeant influence positivement et significativement la réussite entrepreneuriale, car le test de Student présente une valeur 3,06 supérieure au seuil recommandé (1,96), coefficient de régression (0,08) supérieur à zéro avec une probabilité significative au seuil de 5%. Ainsi notre première hypothèse selon laquelle le capital humain du créateur dirigeant influence positivement la réussite entrepreneuriale est **confirmée**.

Le sous modèle reliant les variables capital humain de l'entrepreneur et la réussite entrepreneuriale se trouve ci-dessous.

Figure 3: Sous modèle du capital humain de l'entrepreneur et la réussite entrepreneuriale



Source : Résultats de nos enquêtes

4.3.2 Test d'hypothèse de l'interaction entre la motivation entrepreneuriale et la réussite entrepreneuriale

Nos résultats relatifs au lien entre la motivation entrepreneuriale et la réussite entrepreneuriale, obtenus à partir du logiciel AMOS avec nos données de l'enquête se présentent comme suit :

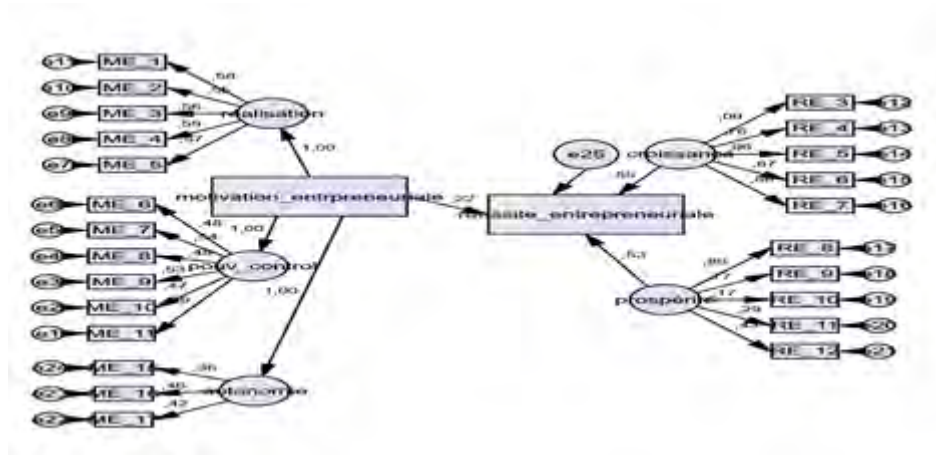
Tableau 4: Lien entre la motivation entrepreneuriale et la réussite entrepreneuriale

Variables	α	S.E.	C.R.	P
Réussite_entrepreneuriale <--- Motivation_entrepreneurial	0,196	0,46	4,288	***

Source : Résultats de nos enquêtes

L'analyse du tableau ci-dessus nous révèle que le test de Student présente une valeur 4,288 supérieure au seuil recommandé (1,96), coefficient de régression (0,196) supérieur à zéro avec une probabilité significative au seuil de 5%. À cet effet, nous pouvons donc conclure la variable motivation entrepreneuriale influence positivement et significativement celle dénommée réussite entrepreneuriale avec une probabilité significative. Alors notre deuxième hypothèse selon laquelle la motivation entrepreneuriale influence positivement la réussite entrepreneuriale est **confirmée**.

Figure 4: Le sous modèle reliant ces deux variables



Source : Résultats de nos enquêtes

4.3.3 Résultats relatif à la relation entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la motivation entrepreneuriale

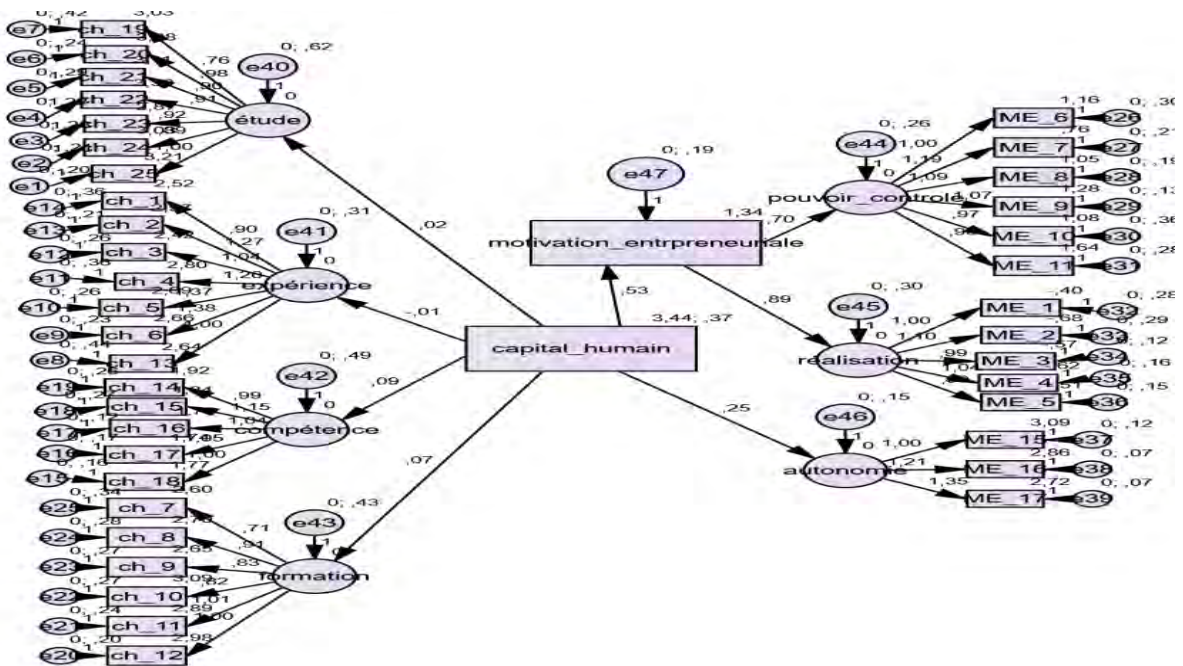
Tableau 5: Le lien entre le capital humain de l'entrepreneur et la motivation entrepreneuriale

Variables	α	S.E.	C.R.	P
Motivation_entrepreneuriale <--- Capital_humain	0,188	0,76	3,237	***

Source : Résultats de nos enquêtes

De l'analyse du tableau ci-dessus, nous remarquons que le capital humain de l'entrepreneur dirigeant influence positivement et significativement la motivation entrepreneuriale. Donc l'hypothèse selon laquelle le capital humain influence la motivation entrepreneuriale est vérifiée.

Figure 5 : le sous modèle reliant le capital humain de l'entrepreneur et la motivation entrepreneuriale



Source : Résultats de nos enquêtes

4.3.4 Test de l'hypothèse H3 relative au lien de médiation

Nous avons formulé dans l'hypothèse 3 que la motivation entrepreneuriale joue un rôle médiateur entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale. Dans cette perspective, pour le rappeler, nous avons adopté la procédure approuvée par Barron et Keny (1986).

À cet effet, à partir de nos résultats relatifs aux liens directs entre les trois variables évoquées, nous remarquons qu'il existe une relation positive et significative entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale ; entre le capital humain du promoteur-dirigeant et la motivation entrepreneuriale et ; entre la motivation entrepreneuriale et la réussite entrepreneuriale. D'où notre hypothèse selon laquelle la motivation entrepreneuriale joue un rôle médiateur entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale est **confirmée**.

4.4 Discussion des résultats

Dans cette section, nous procédons à la discussion de nos résultats obtenus suite au traitement de données primaires issues lors de notre enquête auprès des promoteurs dirigeants des MPME dans le contexte béninois. Cette discussion sera faite en trois points à savoir :

4.4.1 Discussion relative à la première hypothèse

Notre première hypothèse stipule que le capital humain de l'entrepreneur promoteur dirigeant influence positivement la réussite entrepreneuriale. Elle est confirmée suite au traitement des données issues de nos enquêtes. Dans ce cadre, ce résultat corrobore avec ceux d'Unger, Rauch, Frese et Rosenbush (2011), qui affirment que le capital humain de l'entrepreneur tel que l'éducation, l'expérience, les connaissances et les compétences influencent positivement le succès entrepreneurial. Dans le même ordre d'idée, notre résultat s'aligne derrière ceux de Vuc'ekovic' et al. (2020) ; Bordbar et al. (2021), qui indiquent que le capital humain de l'entrepreneur influence positivement la création et la réussite des entreprises. Ce qui contribue à l'amélioration de la croissance économique et la réduction du taux de chômage. Mais par contre, notre résultat contraste les résultats de Meng et Liang (1996), qui révèlent que le capital humain du promoteur-dirigeant en particulier son expérience passée n'a aucun impact sur le succès entrepreneurial.

4.4.2 Discussion relative à la deuxième hypothèse

Dans le cadre de cette recherche, nous avons formulé une deuxième hypothèse qui stipule que la motivation entrepreneuriale influence positivement le succès entrepreneurial. Ce qui est confirmée suite au traitement des données recueillies auprès de nos enquêtes. Dans cette perspective, notre résultat est en parfaite harmonie par les résultats de Cliff (1998) ; Clark, Berkeley et Steuer (2001); Human et Matthews (2004), Deci et Ryan (2008b), qui ont aussi conclu dans leurs différentes recherches que l'autonomie et la réalisation sont des facteurs motivationnels de la réussite entrepreneuriale. De même, notre résultat est aussi en adéquation avec les conclusions Acs et Terjesen (2013) ; Hosseini et al. (2020), qui révèlent que le désir d'être autonome et l'intention d'avoir une vie socio-économique meilleure constituent des raisons de motivation entrepreneuriale qui influencent positivement et significativement la réussite entrepreneuriale.

4.4.3 Discussion relative à la troisième hypothèse

A l'image des deux premières hypothèses, notre troisième hypothèse qui affirme que la motivation entrepreneuriale joue le rôle de médiateur via l'interaction entre le capital humain et la réussite entrepreneuriale est aussi confirmée. Ce qui est compatible aux résultats de

recherche de Gegenhuber (2021) qui indiquent que la motivation entrepreneuriale influence significativement le lien entre les caractéristiques du propriétaire dirigeant des PME et le succès entrepreneurial. De même, nos résultats corroborent aussi avec la conclusion des résultats de recherche de Leo-Paul et al. (2021), qui soutiennent que la motivation entrepreneuriale a un effet significatif dans la relation entre les compétences entrepreneuriales et la réussite entrepreneuriale.

5. Conclusion

Cette recherche s'est donnée pour objectif d'analyser le rôle de la motivation entrepreneuriale dans la relation entre le capital humain de l'entrepreneur dirigeant et la réussite entrepreneuriale. Pour pouvoir atteindre cet objectif, nous avons adopté une approche purement quantitative. À cet effet, un questionnaire a été construit, multiplié et distribué auprès de 200 propriétaires dirigeants des MPME béninoises pour la collecte des données afin de tester nos différentes hypothèses à partir des méthodes d'équations structurelles, mais c'est cent dix-sept (177) qui ont été exploités. Après la collecte, les données reçues ont subi plusieurs tests économétriques. Dans ce cadre, il ressort qu'il y a une influence positive et significative entre le capital humain, la motivation entrepreneuriale et la réussite entrepreneuriale.

À cet effet, les résultats de cette recherche peuvent être utiles sur plusieurs plans.

Sur le plan managérial, cette recherche pourrait amener les gens de cet écosystème à renforcer leur capital humain, qui est indispensable pour tout créateur dirigeant des micros, petites et moyennes entreprises. Car dans ces entreprises, tout est centralisé au niveau des propriétaires. De même, ce travail permettra aussi à tout aspirant de savoir que la réussite entrepreneuriale est subordonnée à prédispositions, telles que la formation entrepreneuriale, des expériences pratiques, des habiletés et de la motivation. Donc, il est indispensable d'espérer le succès entrepreneurial, sans disposer ces facteurs du capital humain précédemment cités. De même, cette recherche montre que le capital humain de l'entrepreneur dirigeant des MPME et leur motivation entrepreneuriale sont indissociables pour le succès entrepreneurial, malgré que la réussite entrepreneuriale dépende de plusieurs paramètres.

Malgré que les résultats obtenus apportent de contribution à la littérature, cela souffre aussi d'insuffisances, en particulier la taille de l'échantillon que nous estimons petite. De même, sur les soixante-dix-sept (77) communes que comportent le Bénin, notre travail n'a porté que sur quatre (04) communes. Dans ce cadre, pour les recherches futures, nous devons étendre des recherches sur les autres communes.

Référence :

- (1). Abor, J. et Quartey, P. (2010). Issues in SME development in Ghana and South Africa *International research journal of finance and economics*, 39(6), 215-228.
- (2). Acs, Zoltan J. et Siri Terjesen. 2013. Born local: Vers une théorie du choix d'internationalisation des nouvelles entreprises. *Économie des petites entreprises* 41 521–35
- (3). Badou, A., Bierschenk, T. (2019) : Les entrepreneurs Béninois et leurs associations : capitalisme sous tutelle. *Arbeitspapiere des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Working Papers of the Department of Anthropology and African Studies of the Johannes Gutenberg University Mainz)*, 186.
- (4). Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc.
- (5). Barney, J.B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

- (6). Barney, J.B. (1997). *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*. New York, NY: Addison-Wesley.
- (7). Baron, M. R., et Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- (8). Bigos, Krystian et Adam Michalik. 2020. Les compétences émotionnelles influencent-elles les intentions entrepreneuriales des étudiants ? *Durabilité* 12 : 10025
- (9). Block, J., Wagner, M. (2010). « Necessity and Opportunity Entrepreneurs in Germany: Characteristics and Earnings Differentials », *Schmalenbach Business Review*, Vol. 62, p. 154- 174.
- (10). Carsrud A., Brännback M. (2011). Entrepreneurial motivations : what do we Still need to know? *Journal of Small Business Management*, Vol. 49, n° 1, p. 9-26.
- (11). Chell, E. (2013). « Review of skill and the entrepreneurial process », *International Journal of Comportement entrepreneurial et recherche*, Vol. 19 n° 1, p. 6-31.
- (12). Crook, T.R., Todd, S.Y., Combs, J.G., Woehr, D.J., et Ketchen, D.J. (2011), Does Human Capital Matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol.96, No.3, pp.443-456.
- (13). Davidsson, P. & Delmar, F. (2001). Les entreprises à forte croissance et leur contribution à l'emploi : le cas de la Suède 1987-1996. *Revue internationale P.M.E.*, 14(3-4), 163– 187. <https://doi.org/10.7202/1008701ar>.
- (14). Davidsson, P., Benson, H. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs *Journal of Business Venturing*, 2003, vol. 18, issue 3, 301-331.
- (15). Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. New York: Harper&Row.
- (16). Gasse, Y. (2004), L'influence du milieu dans la création d'entreprises. *Organisation et territoire*, 12 (2), pp. 49-56.
- (17). Gegenhuber, Thomas. (2021). Critique de livre : *Entrepreneuriat culturel : un nouveau programme pour l'étude des processus et des possibilités entrepreneuriaux*. Disponible en ligne <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0094306120946390r?journalCode=csxa> (consulté le 9 août 2021).
- (18). Hadrich, A. (2013). Les facteurs clés de succès de l'émergence entrepreneuriale (Cas de la région de Sfax). XXII Conférence Internationale de Management Stratégique, Clermont-Ferrand, France.
- (19). Hosseini, E. S., Kashani, N. R., Nikzad, H., Azadbakht, J., Bafrani, H. H., & Kashani, H. H. (2020). The novel coronavirus Disease-2019 (COVID-19): Mechanism of action, detection and recent therapeutic strategies. *Virology*, 551, 1-9.
- (20). Keeley, B. (2007) *Capital humain : Comment ce que vous savez façonne votre vie*. Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264029095-en>
- (21). Lahcen, D., Oukassi, M., Amghar, N., E., (2016). Les déterminants de la réussite entrepreneuriale en temps de la crise sanitaire et économique : Cas des PME de la région de Rabat-Salé-Kénitra. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME* ISSN: 2658-8455 Volume 2, Issue 6 (2021).
- (22). Marshall, A. (1930) *Principles of Economics*, Londres : Macmillan.
- (23). Muneer, S., Ahmad, R. A. et Ali, A. (2017). Impact of financial management practices on SMEs profitability with moderating role of agency cost. *Information Management and Business Review*, 9(1), 23-30.
- (24). Robichaud, Y. (2012). Les motivations entrepreneuriales comme facteur explicatif de la taille des entreprises Pages 59-73 | Publié en ligne : 19 décembre 2012

- (25). Sabokro, M. Tajpour, M., Hosseini, E. (2018). Investigating the knowledge management effect on managers' skills improvement. *International Journal of Human Capital in Urban Management (IJHCUM)*. DOI:10.22034/IJHCUM.2018.02.05
- (26). Stefanovic S, Abboud N, Desilets S, Nury D, Cowan C, Puceat M. (2010).. 2009;186(5):665–67
- (27). Sveiby, K.E. (1997). The Intangible Assets Monitor, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2, 3-7.
- (28). Unger, M. J., Rauch, A., Fresé, M., Rosenbusch,N. (2011). Human Capital and Entrepreneurial Success: A Meta-Analytical Review, Mai 2011. *Journal of Business Venturing* 26(3):341-358.
- (29). Van Praag, C. M.; Cramer, J. S. (2001), The Roots of Entrepreneurship and Labour Demand: Individual Ability and Low Risk Aversion, *Economica*, Vol. 68, n°269, p. 45–62
- (30). Wiklund, J. et Shepherd, D.A. (2003), « Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses », *Strategic Management Journal*, vol. 24, n°13, pp. 1307-1314.