

Education et Pérennité de la Très Petite Entreprise au Cameroun

Olivier DIMALA

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Appliquée
Université de Douala - Cameroun

Alain TCHANKEU NJOYA

Ecole Supérieure des Sciences
Economiques et Commerciales
Université de Douala - Cameroun

Edouard Honoré NJOUONKOU. M

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Université de Yaoundé II - Cameroun

Résumé : La pérennité des entreprises est un élément essentiel en termes de développement du tissu économique d'un pays. Ce papier étudie l'influence de l'éducation du promoteur/dirigeant d'une Très Petite Entreprises sur la pérennité de celle-ci. Il a pour objectif d'examiner à la fois l'effet du niveau d'éducation et la durée de l'expérience dans la branche d'activité du promoteur /dirigeant sur la pérennité des TPE au Cameroun.

La méthodologie de recherche est de type explicatif (causale) et encadré par un raisonnement déductif. Elle utilise les statistiques descriptives ainsi qu'une méthodologie d'analyse des données quantitatives. Les résultats effectués sur un échantillon de 230 TPE démontrent d'une part que le niveau d'éducation du promoteur /dirigeant a un effet positif sur la pérennité de l'entreprise et d'autre part que la durée de l'expérience dans la branche d'activité du promoteur/dirigeant n'a pas un effet positif sur la pérennité de l'entreprise.

Mots-clés : Education, Pérennité, Très petites entreprises.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.7042140>



1. Introduction

La Très Petite Entreprise (TPE) est la forme d'entreprise la plus représentée dans le monde et contribue de manière significative à l'économie de nombreux pays en générant des millions d'emplois directs (Soares, Marques, & Ratten, 2020). D'un point de vue conceptuel, il n'existe pas encore de consensus entre chercheurs sur ce qu'est une très petite entreprise ou sur les limites à imposer à l'utilisation de définitions larges ou restrictives lors de la catégorisation des entreprises. Selon Chrisman, Chua et Sharma (2005), ce manque de consensus signifie que de nombreuses entreprises sont classées comme des TPE sur la base d'approches théoriques différentes. Dans les très petites entreprises, la rémunération des dirigeants est plus faible mais leur sécurité d'emploi est plus élevée. Cela signifie qu'il est important pour ces entreprises de s'engager activement dans un processus d'apprentissage continu afin de rester compétitives sur le marché mondial. Pour ce faire, les TPE doivent se concentrer sur la formation à l'entrepreneuriat comme moyen d'apprendre les nouvelles tendances et innovations (Bauman, A., & Lucy, C. ; 2021).

L'éducation quant à elle joue un rôle primordial dans le développement des compétences des managers notamment en termes de nouvelles méthodes de formation (Almeida, Daniel et Figueiredo, 2019). Par rapport aux autres disciplines, l'éducation donne aux chefs d'entreprise ou aux promoteurs, la capacité de se concentrer sur la prise de risques, l'innovation et la pensée futuriste, qui sont nécessaires sur un marché en évolution qui dépend du changement dynamique. C'est pourquoi Donnellon, Otila et Middleton (2014) affirment que les individus construisent leur identité entrepreneuriale à travers l'éducation. Il est donc important que les entreprises se concentrent sur le développement des capacités entrepreneuriales par le biais de programmes de formation visant le développement de l'entreprise (Iwu, Opute, Nchu, Eresia-Eke, Tengeh, Jaiveoba et Aliyu, 2019).

Ces dernières années, les travaux portant sur l'entrepreneuriat ont connu une popularité marquée non seulement par une littérature abondante mais aussi plusieurs revues dédiées à cette cause. Nous pouvons citer de nombreuses revues telles la Revue Internationale Petites et Moyennes Entreprises (PME), l'Entrepreneurship Theory and Practice, le Small Business Venturing, la Revue de l'Entrepreneuriat ainsi que les conférences et les congrès scientifiques et professionnels (Frontiers of Entrepreneurship Research du Babson Collège ; l'Académie de l'Entrepreneuriat ou encore la Conférence internationale de la recherche francophone en entrepreneuriat et PME). Un tel attrait se justifie par l'importance de la création d'entreprises et par extension, la création d'emplois et des richesses pour les économies.

En France par exemple, l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) publiait une étude riche d'enseignement sur les facteurs déterminants de la pérennité des entreprises. Cette étude a été réalisée sur la base d'une enquête menée auprès de 215 000 entreprises créées en 2002 et suivies dans le cadre de l'étude du Système d'information sur les nouvelles entreprises (SINE, 2002). Ce suivi s'est traduit par deux coups de sonde en 2005 et en 2007. Les résultats publiés en janvier 2010 font l'analyse du deuxième « coup de sonde » de 2007. Selon cette étude, 5 ans après leurs créations, 52% des entreprises étaient

encore en activité. 12% avaient fermé avant leur première année d'existence. 63% restaient encore dans la course après 3 ans. L'analyse fine des données recueillies a permis à l'INSEE de dégager quelques facteurs déterminants de la pérennité des entreprises à savoir : la forme juridique de l'entreprise, le secteur d'activité, le profil du créateur et le montant de l'investissement initial.

En ce qui concerne le Cameroun, depuis les années 1980, le pays multiplie ses politiques de soutien dans les programmes de promotion de l'entrepreneuriat au regard de la forte prédominance du secteur privé informel et formel dans le développement et la croissance économique (Nkakleu et al, 2013). Dans le rapport Doing Business 2019, commis par la Société Financière Internationale et la Banque mondiale, le Cameroun occupe le 166e rang sur un total de 190 pays et se trouve déclassé de deux places par rapport à l'année 2018 pour ce qui concerne la « facilité de faire les affaires ». Les procédures de création quoiqu'améliorée (72 heures désormais) ne permettent pas encore de construire un tissu entrepreneurial national fort.

Toujours au Cameroun, selon le Rapport du Recensement Général des Entreprises (RGE) de l'Institut National de la Statistique (INS), publié en 2019 sur la mortalité des entreprises, 2316 entreprises sur les 6458 créées soit près de 36% n'ont pas survécu. Cependant Ekonne et Um-Gouem (2006) identifient l'éducation comme l'un des indicateurs clé à la pérennité des TPE Camerounaises.

Malgré ces statistiques, force est de constater avec l'analyse d'Alexeio et al, (2021), que le niveau d'éducation peut jouer un rôle primordial en ce qui concerne la viabilité financière des entreprises de petite taille. En outre, ces auteurs mettent en exergue le fait que l'enseignement constitue un vecteur de développement durable.

La revue de la littérature économique permet d'identifier d'autres indicateurs au premier rang desquels l'expérience du chef d'entreprise.

2. Revue de la littérature

2.1. Revue de la littérature : Analyse théorique

2.1.1. La théorie de G. S. Becker ou l'éducation comme facteur de rentabilité des entreprises.

L'économiste américain G. S. Becker, dans son ouvrage¹ paru en 1964, « *Human capital : A theoretical and empirical analysis with special reference to education* », définit le capital humain comme : « *l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc* ».

G. S. Becker considère que chaque travailleur a un capital propre, qui lui vient de ses dons personnels, innés, et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de productivité, et, par hypothèse,

¹ G. S. Becker, *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis*, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York, 1964

de revenu. La théorie du capital humain souligne que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salariés et donc la rentabilité de l'entreprise.

Autrement dit, Comme pour tout investissement, l'investissement en capital humain peut faire l'objet d'un calcul d'un taux de rendement marginal, associé à une dépense ou une année d'études supplémentaire. Ce rendement peut dans le cas présent s'évaluer comme le rapport entre, d'un côté, le surcroît des revenus du travail que cet investissement permettra d'obtenir sur le restant de la vie active et, de l'autre côté, l'ensemble des coûts occasionnés par cet investissement. En Ces coûts résultent de dépenses d'éducation, frais de scolarité, matériel, etc. mais aussi des revenus que la personne ne touchera pas pendant le temps consacré aux études : on parle pour ces derniers coûts de « *coûts d'opportunités* ».

En somme, la contribution théorique de Becker envisage le Capital humain comme un actif. C'est un stock de connaissances et d'expériences, accumulé par son détenteur tout au long de sa vie par des investissements.

La théorie du capital humain portée par Becker soutient que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salariés et donc la rentabilité de l'entreprise. Cet investissement passe essentiellement par la formation et Gary Becker en distingue deux sortes : la formation générale (General Human Capital) et la formation spécifique (firm-specific capital) :

- la formation générale (general human capital) acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. Les entreprises sont donc peu encouragées à supporter les coûts de formation d'une personne puisque celle-ci risque de la faire prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux la rémunérer. L'accord entre le travailleur et la firme consiste donc en l'achat par l'entreprise de la « force de travail », tandis que le travailleur achète sa formation.
- La formation spécifique (firm-specific capital) augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formé mais peu ou pas en dehors de celle-ci. La firme n'accepte le financement de la formation que dans la mesure où elle estime avoir des chances de rentabiliser son investissement : le salaire qu'elle versera à l'issue de la période de formation sera supérieur au salaire du travailleur pour des emplois situés à l'extérieur de l'entreprise de façon à l'inciter à rester en son sein mais inférieur à sa productivité en valeur, la différence avec le salaire versé représentant la rémunération de l'investissement en capital spécifique de l'entreprise. La valeur de l'investissement dans une formation spécifique est perdue lorsque le contrat de travail est interrompu. Elle ne peut être renouvelée qu'au prix de nouveaux investissements. Cette distinction entre formation générale et formation spécifique présente un intérêt pour analyser les déterminants et pose les bases d'une réflexion sur les coûts de transaction sur le marché du travail. L'entreprise a donc intérêt à financer les formations spécifiques mais pas les formations générales car l'employé pourrait ensuite proposer son travail (devenu plus productif) dans une autre entreprise.

2.1.2. La nouvelle théorie de la croissance endogène

La nouvelle théorie de la croissance endogène est tirée de l'analyse précurseur de Solow et adopte un des principaux postulats de la théorie néo-classique, à savoir que le principal facteur déterminant pour la croissance économique est celui de la croissance de la productivité totale des facteurs, qui à son tour repose principalement sur le niveau de progrès technologique, l'innovation et la recherche et développements. Surnommé économie du savoir, ce nouveau vent de penser s'appuie sur le principe que la connaissance est au cœur de toute activité économique.

Le savoir occupe donc une place centrale dans les analyses de cette théorie. La production de ce dernier est censée induire une croissance auto-entretenu en raison de rendements marginaux non décroissants ou grâce à une externalité positive née de la diffusion des connaissances. La distinction entre les deux approches réside dans le fait que si dans le cadre de la première approche la croissance est condamnée à se décroître à cause de rendements décroissants, dans le cadre de la deuxième approche.

Par contre, Romer (1990) et Lucas (1988), insistent sur le caractère endogène des choix des acteurs tant en matière d'investissement en capital humain, qu'en matière de recherche pour l'explication d'un taux de croissance soutenu et auto-entretenu. De même, les théories de la croissance endogène avancent qu'on peut agir sur le niveau de progrès technologique, par le biais des choix et décisions en matière de politique économique.

Cette théorie montre en quoi plusieurs facteurs peuvent faire apparaître des externalités positives et par conséquent être source de croissance pour la collectivité : investissement en capital physique, investissement en capital public, investissement en capital public, investissement en capital humain, apprentissage par la pratique, division du travail, et recherche et innovations technologiques. La croissance est endogène au sens où elle ne dépend que des seuls comportements des agents et des variables macroéconomiques.

La théorie néo-classique identifie une seule source de la croissance l'accumulation du capital physique. Les théoriciens n'ignorent évidemment pas les autres sources, mais ils ne les intègrent pas explicitement dans les modèles, considérant que la variable exogène appelée « progrès technique » capte tous ces effets². À l'inverse, les modèles de croissance endogène sont caractérisés par une grande diversité des sources retenues. Ces sources ont de longue date, été identifiées par les économistes. Cependant, c'est à la théorie de la croissance endogène que revient le mérite de leur formalisation pour la première fois, ce qui permet donc de mieux comprendre leurs effets. Ainsi, les modèles de croissance endogène génèrent un lien entre les politiques publiques et la croissance de long terme, en supposant des fonctions de production avec une constance ou une croissance des rendements des facteurs reproductibles. C'est le cas pour Lucas (1988) qui suppose un rendement croissant du savoir et du capital humain. Les théories de la croissance endogène comprennent deux modèles de pensée théorique, qui chacun

² Peter Howitt, (2004), « endogenous growth, productivity and economic policy: a progress report » international productivity monitor 8, 3-15;

met l'emphase sur un paramètre bien déterminé. Il s'agit des modèles d'accumulation du capital humain et du modèle du savoir et de recherche.

2.1.3. Le modèle de Lucas : La théorie d'accumulation du capital humain

Le modèle de Lucas (1988) propose un cadre d'analyse dans lequel l'accumulation du capital humain et le savoir sont des facteurs déterminants pour la productivité et la croissance. Elles sont même les facteurs de référence pour expliquer la différence dans les taux et niveaux de croissance et développement entre pays³.

Le savoir est considéré comme un bien rival et à exclusivité d'usage. Il est le produit de l'éducation et à ce titre incorporé aux individus en tant que capital humain. Ce modèle s'intéresse à étudier l'impact de l'accumulation du capital humain sur la croissance. Son objectif principal est d'expliquer le caractère continu de la croissance d'une part, et la diversité des niveaux de revenus d'autre part. Il analyse les fondements économiques de la formation du capital humain, en affirmant que chaque individu répartit son temps entre les activités de production et de formation. Chaque unité supplémentaire investie en éducation permet d'accroître la productivité du travailleur et de la firme. La croissance, alors, de long terme est un arbitrage réalisé par les agents entre sacrifier leur utilité présente, tout en sachant que le plus ils se consacrent à la formation, le plus leurs productivités et revenus seront élevés. On distingue deux secteurs. Premièrement, celui de la production. Et deuxièmement, celui de la formation. Dans le premier sont produits les biens à partir du capital physique et une partie du capital humain qui est accumulable avec une productivité non décroissante. Alors que dans le second secteur, on trouve la formation du capital humain.

2.2. Revue de la littérature : L'analyse empirique

De nombreux travaux (Bosna, et al., 2004 ; Mosek, et al., 2007) ont tenté d'élucider la question de survie de l'entreprise. Les travaux de Baron (2000) parcourent le rôle des compétences sociales et aboutissent aux résultats selon lesquels la capacité à s'entendre avec les autres est d'une grande importance quand il est question de survie d'une création d'entreprise. Stam, et al. (2014) inscrivent la capacité de survie de l'entreprise au réseau relationnel de l'entrepreneur. Selon ces auteurs, le capital social, au travers des ressources auxquelles a accès l'entrepreneur par le biais de ses relations personnelles, permet de saisir des opportunités d'affaires, de mobiliser des ressources et de construire une légitimité pour l'entreprise. Le capital social se dévoile donc comme facteur propice à la survie de l'entreprise.

Les travaux de Pirolo & Presutti (2010) attestent l'effet positif du capital social sur la croissance de l'entreprise mais nuancent en considérant l'effet ambivalent d'une autre variable telle la nature des liens des dirigeants. Dussuc & Geindre (2012) affirment que le capital social est utile aux entrepreneurs puisqu'il favorise la reconnaissance d'opportunités. Toutefois, une affaire n'est opportune que pour l'acteur qui la désire à l'avance. Le capital social entendu comme actif mobilisé au sein de l'entreprise, il faudrait se rassurer que les raisons pour lesquelles on le mobilise profitent à coup sûr à l'épanouissement de l'entreprise. Car en effet, une entreprise

³ Peter Howitt op cit

créée exclusivement sur le mobile de l'opportunité à recevoir un financement inattendu par le truchement d'un contact membre de la commission de financement des projets peut expliquer à terme la mortalité précoce de cette entreprise. Wamba & Niyonsaba (2014) illustrent ce phénomène en évoquant le nombre important de mortalité précoce des entreprises, l'âge moyen de dépôts de bilan oscillant entre 2 et 3

Anderson et Reeb (2003) définissent la très petite entreprise comme des entreprises qui utilisent des biens familiaux ou qui ont des membres de la famille au sein du conseil d'administration. Martin-Reyna et Duran-Encalada (2012), à leur tour, catégorisent les TPE comme des entreprises familiales lorsque le fondateur ou les membres de la famille détiennent plus de 50 % du capital social. Selon Donnelley (1967), les TPE sont des entreprises liées à une famille qui influence les décisions et implique au moins deux générations de cette famille. Frugis (2007) s'appuie sur cette définition en conceptualisant les TPE comme des entreprises qui font partie d'une famille depuis au moins deux générations, dans lesquelles le contrôle actionnarial est exercé par les successeurs du fondateur et ces personnes à la fois influencent la politique de l'entreprise et protègent les intérêts familiaux.

Selon Basco (2015), l'hypothèse selon laquelle les TPE sont un type spécifique d'entreprise repose sur la juxtaposition d'une logique familiale et d'une logique d'entreprise. En outre, la présence et l'incorporation d'entreprises familiales dans les structures productives régionales peuvent influencer sur l'affectation et l'utilisation des facteurs et processus régionaux.

Djoutsa Wamba, Lubica Hikkerova (2014) considèrent le profil du créateur comme gage de la pérennité son entreprise. Selon eux, nombre d'études empiriques menées de par le monde mettent en avant l'existence d'une relation entre le profil du dirigeant et la pérennité ou sur la croissance des jeunes entreprises (Storey, 1994 ; Moati et al. 2000 ; Papadaki et Chami, 2002 ; Teurlai, 2004, Kautonen et al, 2010 ; Munoz-Bullon et Cueto, 2011). En France, les études de Bonneau et Francoz (1995), Moati et al. (2000) et Turlai (2004), à partir de données sur des cohortes de nouvelles entreprises interrogées au moment de la création puis à intervalles réguliers issues de l'enquête SINE de l'INSEE, font apparaître que le profil du créateur semble jouer un rôle très important pour expliquer les chances de survie ou de pérennité d'une entreprise, ou les risques de mortalité. Le rôle du capital humain dans l'explication des comportements humains remonte aux travaux de Becker (1964) pour qui l'expérience et l'éducation sont cruciales dans l'analyse du système économique, et donc du processus de démarrage de la petite entreprise. Pour Becker (1964), les comportements humains peuvent être associés au succès. Pour cela, l'expérience de travail, le statut de salarié, l'expérience de management ou encore l'expérience dans l'industrie et dans le secteur d'activité, en tant que dimensions de l'éducation informelle, sont des indicateurs du capital humain utilisés pour analyser la participation de la force de travail dans l'atteinte des objectifs organisationnel (Arenius et De Clercq, 2005).

On pourrait objectivement rejoindre certains auteurs qui soutiennent que ces indicateurs du capital humain sont associés aux comportements humains et au succès d'entrepreneurs

potentiels (Evans et Leighton, 1989 ; Bates 1997 ; Greene, 2000). En comparant les études menées dans plusieurs pays, Borges *et al.* (2005) constatent que les entrepreneurs ont souvent une bonne connaissance technique du secteur d'activité de la nouvelle entreprise et en moyenne plus de dix ans d'expérience de travail. Dans des situations singulières, les entrepreneurs ont en moyenne quatorze ans d'expérience de travail en Suède (Honig et Karlsson 2001) et dix-huit ans au Canada (Gasse, Diochon et Menzies 2004). S'agissant de l'expérience dans l'industrie, Gelderen *et al.* (2001) relèvent que ce type d'expérience a un impact positif sur la réussite du processus de création.

3. Approche méthodologique

3.1. Données d'analyses

Dans le cadre de cette étude, les données utilisées sont issues d'une enquête menée auprès d'un échantillon constitué de 230 TPE, au niveau national et exerçant dans les secteurs de l'agroalimentaire, des BTP, des services et de l'industrie. Le choix des outils de collecte de données dépend grandement des stratégies de collecte, des types de variables et de la précision des informations souhaitées. Comme outils de collecte de données on a eu le questionnaire. Dans le souci de prédire les chances de pérennité des très petites entreprises à partir des indicateurs tels que le niveau d'éducation du promoteur /dirigeant et la durée de l'expérience dans la branche d'activité, nous avons utilisé logiciel Stata 14.

3.2. Le choix du modèle économétrique

La méthodologie d'analyse est basée sur la régression linéaire simple qui est une approche statistique qui permet d'évaluer la liaison linéaire entre deux variables quantitatives. Plus précisément elle permet de quantifier la relation et d'évaluer sa significativité.

En rapport avec l'étude de Karatzoglou (2006)⁴ qui intègre le profit comme levier de la pérennité de l'entreprise. Dans le cadre de cette enquête, nous considérons la pérennité en termes de bénéfice engrangée au cours des 3 dernières années après l'ouverture de l'entreprise. En ce qui concerne les variables explicatives nous nous sommes basés sur le contexte d'analyse et l'environnement qui entoure les TPE au Cameroun.

Pour mener à bien notre recherche, nous avons choisi le modèle de régression multiple. La régression linéaire multiple est une généralisation de la régression linéaire simple, dans le sens où cette approche permet d'évaluer les relations linéaires entre une variable réponse et plusieurs variables explicatives (de type numérique ou catégoriel). En prenant compte nos deux hypothèses nous avons donc deux variables d'intérêt à savoir : le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant et la durée de l'expérience dans sa branche d'activité du promoteur/dirigeant. Ce qui implique que nous avons deux variables d'intérêt à examiner dans

⁴ Karatzoglou B (2006), « traditional accounting return ratios and business sustainability. An incompatible relationship in the context of Greek strategic business units » sustainability accounting and reporting, 231-250 ;

notre modèle de régression multiple. Nous prenons comme variable dépendante la pérennité des TPE qui est mesurée par le bénéfice en termes de variations sur les trois dernières années. Dans ce travail de recherche la formulation du modèle se présente comme suit :

$$\text{Pérennité} = \beta_0 + \beta_1 \text{niv d'éduc} + \beta_2 \text{la durée de l'expérience} + \beta_k x_k + \varepsilon_k \quad [1]$$

L'équation 1 ci-dessus a une variable dépendante qui est la pérennité de la TPE. Dans ce modèle, nous régressons deux variables d'intérêt à savoir : le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant (*niv d'éduc*) et la durée de l'expérience dans la branche d'activité du promoteur/dirigeant sur la pérennité de la TPE camerounaise. Nous considérons les indicateurs β_1 jusqu'à k comme les coefficients tandis que β_0 représente la constante. Enfin X représente l'ensemble des autres variables de contrôle et ε_k le paramètre d'erreur.

En optant pour la régression multiple, l'effet de biais d'endogenéité est évité.

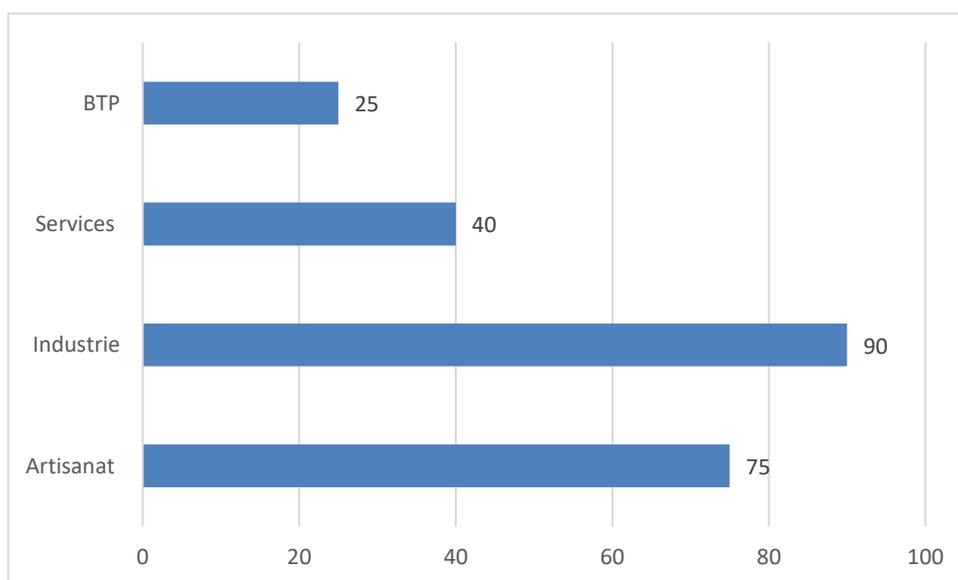
4. Résultats empiriques

4.1. Les statistiques descriptives

En ce qui concerne les statistiques descriptives, ici nous allons lier tour à tour les deux indicateurs de nos questions subsidiaires à savoir : le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant en premier et en second nous utilisons la durée de formation du promoteur dirigeant.

Suivant les informations de la figure1 et du tableau1, le secteur d'activité est dominé par le secteur industriel (39,13%), suivi de celui des artisans (32,61%), du secteur des services (17,39%) et de BTP (10,87%).

Figure 1: Répartition des TPE par secteur d'activités



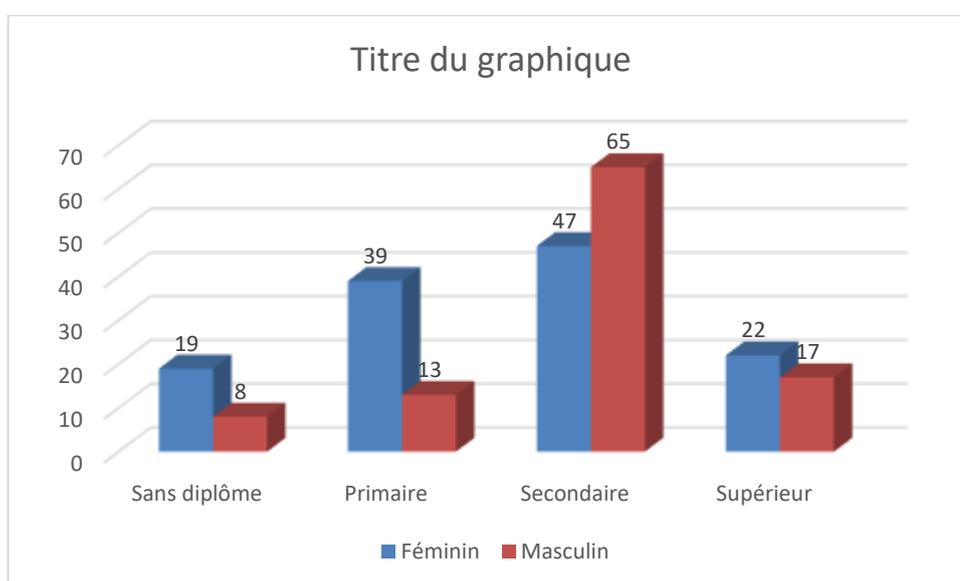
Source: auteurs à partir des données de l'enquête

Tableau 1: Proportions des TPE par secteur d'activités

Secteurs d'activités	Tailles
Artisanat	32,61%
Industrie	39,13%
Services	17,39%
BTP	10,87%
Total	100%

Source: auteurs à partir des données de l'enquête

Nous présentons d'abord la relation entre le niveau d'éducation et le sexe du promoteur, les résultats d'analyse se présentent dans la figure2 et le tableau2 suivants :

Figure 1: Représentation du niveau d'éducation du promoteur en fonction du sexe

Source: auteurs à partir des données de l'enquête

Tableau 2: Proportion du niveau d'éducation du promoteur en fonction du sexe

Niveau d'éducation du promoteur/dirigeant	Sexe		Total
	Féminin	Masculin	
Sans diplôme	14,96%	7,77%	11,74%
Primaire	30,71%	12,62%	22,61%
Secondaire	37,01%	63,11%	48,70%
Supérieur	17,32%	16,50%	16,96%
Total	100% (127)	100% (103)	100% (230)

Source: auteurs à partir des données de l'enquête

D'après les résultats du Tableau2 nous constatons qu'il y a plus de promoteur de sexe féminin (55,22%) que ceux du sexe masculin (44,80%). En ce qui concerne le niveau d'étude ces créateurs de richesse à travers la Très Petite Entreprise, nous constatons que la majorité des promoteurs interrogés ont le niveau d'étude du secondaire (48,70%). La proportion des hommes (63,11%) ayant ce niveau du secondaire est plus important comparé à celui des femmes (37,01%).

Par ailleurs, le fait de ne pas avoir le diplôme n'est pas un frein à la possibilité de créer son entreprise. 11,74% des individus sont sans diplômes (Tableau2). Toutefois il est important de remarquer que la proportion des femmes sans diplôme (environ 15%) est plus importante que celle des hommes de la même catégorie (environ 8%). Dans cette même veine, le fait d'avoir un diplôme du supérieur n'est pas un facteur important pour la création de son entreprise. Seulement environ 17% des promoteurs/dirigeants ont le niveau supérieur (Tableau2).

22,61% des promoteurs/dirigeants ont le niveau du primaire. Pour ce palier du système éducatif, la proportion des femmes promoteurs/dirigeant (30,71%) est plus importante que celle des hommes (12,62%).

Les résultats précédents mettent en exergue le caractère entrepreneurial des femmes comparé aux hommes.

Il en ressort donc de ce tableau que le niveau scolaire du promoteur l'amène à avoir une ouverture d'esprit pour entreprendre par rapport à ce qui ont le moins fréquenté.

4.2. L'estimation du modèle par la méthode linéaire multiple

Dans cette régression il est question pour nous, de tester nos hypothèses d'analyse selon lesquelles le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant et la durée de l'expérience dans la branche d'activité ont un effet positif sur la pérennité des TPE au Cameroun.

Tableau 3: Résultat de la régression par la méthode linéaire multiple

Variabiles	Coefficients	P> z	[95% Conf. Interval]
Niveau d'étude Primaire	0.7680233*** (-2,733)	0,006	[-0,45324-0,07461]
Niveau d'étude Secondaire	3.403026*** (6,83)	0.000	[0,87344 - 15759]
Niveau d'étude Supérieur	0,1395848*** (-2,63)	0,008	[-1,07047 - 0,250338]
La durée de l'expérience dans la branche	-0.0025 (0,0007)	0.855	[-0.00021 – 0, 012373]
Age	0,05792196 (0,117116)	-2,70	[-0,94253 -0,14961]
Secteurs d'activité	0,283954*** (-2,08)	0,0005	[-1,9732 – 0,833654]
Constante	2.237354*** (4,93)	0,0000	[0,4852- 1,1253]
Nombre d'observations	230		

Source : Auteur à partir des données collectées

NB : les ***, **, * représentent les seuils de significativité respectivement 1%, 5%, 10%.

Avant l'interprétation des résultats du modèle, nous allons d'abord vérifier si les hypothèses qui sous-tendent une régression linéaires sont vérifiées. Nous allons à cet effet vérifier les hypothèses d'hétéroscédasticité des perturbations et d'autocorrélation des erreurs.

- **Le test d'autocorrélation des erreurs**

L'hypothèse de non autocorrélation des résidus est une condition nécessaire pour la validation des résultats de l'estimation par la méthode des MCO. Lorsque les erreurs sont auto corrélés, on utilise un nouvel estimateur : les Moindres Carrés Généralisées (MCG). La détection de la dépendance des erreurs s'effectue en analysant les résidus. Cette analyse peut être faite par le test de Durbin Watson ou le test de Breusch-Godfrey. Nous utilisons les statistiques de Breusch-Godfrey (1978), pour vérifier l'auto corrélation des erreurs dans notre modèle.

Tableau 4 : test d'auto corrélation des erreurs (Breusch –Godfrey).

Lags(p)	Chi2	Df	Prob>chi2
1	6,296	1	0,01121

Source : Auteur à partir des données collectées

Avec le test de Breusch –Godfrey, nous constatons que la probabilité associée au test est inférieur à 5% ainsi nous acceptons l'hypothèse de non corrélation des erreurs. C'est-à-dire que les erreurs sont indépendantes les unes des autres dans notre régression.

- **Test d'hétéroscédasticité des résidus**

Nous pouvons utiliser le Breusch Pagan ou le test de Goldfeld. Dans le cadre de ce modèle nous avons opté pour le Breusch Pagan pour tester l'hétéroscédasticité.*

Tableau 5 : Résultats des tests d'hétéroscédasticité

Variables	Chi2	df	P
Niveau d'étude Primaire	0,12	1	0,7249
Niveau d'étude Secondaire	0,05	1	0,8158
Niveau d'étude Supérieur	0,02	1	0,8873
La durée de l'expérience dans la branche	0,06	1	0,8085
Age	1,06	1	0,3099
Secteurs d'activité	0,56	1	0,4539
Simultaneous	4,22	6	0,8965

Source : Auteur à partir des données collectées

Les tests d'hétéroscédasticité montrent que toutes les probabilités associées aux coefficients sont toutes supérieures à 0,05. Donc nous rejetons l'hypothèse d'hétéroscédasticité et nous supposons l'homocédasticité des résidus.

Le tableau 3 présente les résultats de l'analyse de la régression de nos deux hypothèses. Dans la première hypothèse, nous testons l'effet du niveau d'éducation du promoteur/dirigeant sur la pérennité de la très petite entreprise au Cameroun. Les résultats d'analyse vérifient l'hypothèse selon lequel le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant a un effet positif sur la pérennité de l'entreprise. En effet d'après le résultat le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant aussi bien du primaire, du secondaire que du supérieur, influence positivement la pérennité de la TPE au

seuil de 1%. Toutefois, on observe que le niveau d'étude secondaire a un impact beaucoup plus important sur la pérennité des entreprises que les niveaux du primaire et du supérieur.

Ce résultat est en convergence avec de nombreux travaux (Storey, 1994 ; Moati et al. 2000 ; Papadaki et Chami, 2002 ; Teurlai, 2004, Kautonen et al, 2010 ; Munoz-Bullon et Cueto, 2011 ; Djoutsa Wamba, Lubica Hikkerova, 2014) qui considèrent le profil du promoteur comme gage de la pérennité son entreprise.

En outre, ce résultat est le reflet du rôle que joue chaque palier de l'éducation dans la société. Le niveau primaire donne les fondamentaux, le secondaire consolide ces fondamentaux et balise la compréhension aisée et le supérieur approfondit et ouvre les perspectives de connaissance au travers de la recherche. Ainsi, un promoteur/dirigeant ayant le niveau du secondaire, comprend mieux les défis et les enjeux managériaux de son environnement pour inscrire la gestion de la structure dont il a la charge dans une perspective pérenne.

D'autres variables influencent aussi positivement la pérennité des très petites entreprises. Par exemple, le secteur d'activité a une influence positive sur la pérennité des TPE au seuil de 5%. Cependant bien que l'expérience du promoteur/dirigeant à l'ouverture d'une petite entreprise ne soit pas significative, elle a un effet négatif sur la pérennité de l'entreprise.

5. Conclusion et perspectives

La régression linéaire multiple nous a permis de vérifier s'il y a un lien ou non entre, d'une part le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant et la pérennité de son entreprise et d'autre part, entre la durée de l'expérience dans la branche d'activité du promoteur /dirigeant et la pérennité de son entreprise. Le cadre théorique de la recherche a mobilisé des auteurs ayant développé des travaux tant sur l'éducation que sur la pérennité des entreprises dont quelques noms peuvent être cités au passage : Smith, Becker, Romer, Lucas, De Geus, Mignon. Nous avons mobilisé la méthodologie explicative dans un cadre hypothético-déductif. L'échantillon de l'étude a porté sur une population de 230 promoteurs aléatoirement sélectionnés.

Les résultats de l'étude nous ont conduits à rejeter une des deux hypothèses précédemment formulées. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle le niveau d'éducation du promoteur/dirigeant a un effet statistiquement positif sur la pérennité de l'entreprise a été acceptée alors que l'hypothèse selon laquelle la durée de l'expérience dans la branche d'activité du promoteur dirigeant a un effet statistiquement positif sur la pérennité a été rejetée. En dépit de ces résultats, cette étude présente une limite liée à la pérennité en termes de leur déploiement sur le territoire nationale compte tenu de la décentralisation économique qui est en train de se mettre en place. Les perspectives sur les futurs travaux pourront intégrer les paramètres liés à la territorialité.

Les principales implications managériales de l'étude sont :

A l'égard de l'Etat, il est conseillé de,

- continuer à investir dans l'éducation professionnelle ;
- fixer une ligne directrice en fonction des besoins du marché ;
- rapprocher des structures d'accompagnement vers les villes et villages éloignés du territoire national ;
- étendre les missions du bureau de mise à niveau des entreprises afin qu'elle s'intéresse aux très petites entreprises.

A l'égard du promoteur /dirigeant, il est conseillé de :

- accroître son éducation et plus particulièrement son éducation entrepreneuriale qui s'impose avant le lancement de son entreprise,
- se fier de plus en plus au agrégat du marché et non sur son expérience personnelle ;
- s'assurer que sa vision entrepreneuriale est claire, stable, orienté vers la recherche et le développement et qu'il contient des références à l'augmentation de la satisfaction de la clientèle.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages, revues, articles

- [1] Adizes, (1979), « *Organizational passages: diagnosing and treating lifecycle problems of organizations* » *Organizational Dynamics*, 8(1), 3-25;
- [2] Aghion P et Howitt P. (2000), *Théorie de la croissance endogène*, éditions Paris ;
- [3] Aghion, P. et E. Cohen. (2004), *Éducation et Croissance*, La Documentation française, Paris ;
- [4] Aleixo A.M, Leal S, Azeiteiro U.M (2021), *Higher education students' perceptions of sustainable development in Portugal*, *Journal of Cleaner Production* ;
- [5] Bauman, A., & Lucy, C. (2021), *enhancing entrepreneurial education: developing competencies of success*, *The International Journal of Management Education*;
- [6] Becker G (1964), *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, New York, Columbia university press;
- [7] Becker G (1993), *Human capital*, Third Edition, University de Chicago Press;
- Bonneau, J., Francoz, D., 1995, « Profil du créateur et survie de l'entreprise », Insee Première, n°372, avril ;
- [8] Chabaud D, Karim M et Sammut S (2010), *Vers de nouvelles formes d'accompagnement ?* *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 9, n°2, pp. i- ;
- [9] Charlot S. (1997), « La relation éducation-croissance : apports théoriques récents et tests empiriques ». LATEC. N0 9703 ;
- [10] Claparède E. (1923), *Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers*, Paris, Flammarion ;
- [11] Collins, J-C, and Porras, J-I. (2004), *Built to last: successful habits of visionary companies*, Edition Harper Business Essentials;
- [12] Cuzin R, Fayolle A (2004), *Les dimensions structurantes de l'accompagnement*, *La revue des sciences de gestion*, 210, pp. 77-88 ;

- [13] De Geus A (1997), *Habits for Survives in a Turbulent Business Environment*, Harvard Business School, (version française : La pérennité des entreprises, Maxima Laurent du Mesnil, Paris) ;
- [14] Djoutsa, W. L., et Hikkerova, L. (2014), *L'entrepreneur : un input non négligeable pour la pérennité de son entreprise*, Revue Gestion, Management et Organisation, N°4, Juillet-Août ;
- [15] Delmotte, E (1998), *Une introduction à la pensée économique en éducation*, Presse universitaire de France (PUF), p. 37.
- [16] Gaston B (1934), *Construction de l'esprit scientifique*, Paris, PUF, P.14 ;
- [17] Grawitz M (2003), *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, Réédition ;
- [18] Hanchane S, Moullet S (1999) *Accumulation du capital humain et relation Education-Salaire*, Février ;
- [19] Howitt P (2004), « endogenous growth, productivity and economic policy: a progress report » international productivity monitor 8, 3-15;
- [20] Igwe P.A, Okolie U. C, Nwokoro, C. V (2019), *Towards a responsible entrepreneurship education and the future of the workforce. International Journal of Management in Education* ;
- [21] Jacquet J. (2011), « Le métier d'entrepreneur : des compétences à développer, acquérir et maîtriser », Ressources Scientifiques du CREG ;
- [22] Jean J.P (1999), Pourquoi une économie de l'éducation ? Dans Administrer, gérer, évaluer les systèmes éducatifs : Une encyclopédie pour aujourd'hui, ESF éditeur, p. 302 ;
- [23] Jens M, Unger (2006), *Entrepreneurial Success: The Role of Human Capital and Learning*, 2006, P 22;
- [24] Karatzoglou B (2006), « traditional accounting return ratios and business sustainability. An incompatible relationship in the context of Greek strategic business units » sustainability accounting and reporting, 231-250;
- [25] Laufer J (1975), « Comment on devient entrepreneur », Revue Française de Gestion, novembre- décembre, p. 11-26 ;
- [26] Liechti, V (2007), *Du capital humain au droit à l'éducation ; analyse théorique et empirique d'une capacité*, 2007, P 14 ;
- [27] Lorrain, J, Laferte S (2006), *Support needs of the young entrepreneur*, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(1), pp. 37-48 ;
- [28] Lucas R.E (1988), *On the Mechanics of Economic Development*, *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42
- [29] Maglen L.R., (1990), *Challenging the Human Capital Orthodoxy: The Education-Productivity Link Reexamined*, *The Economic Record*, vol. 66(195), pp. 281-294;

- [30] Messeghem K, Sammut S, Chabaud D, Carrier C, Thurik R (2013). *L'accompagnement entrepreneurial, une industrie en quête de leviers de performance ?* Management International / International Management / Gestion Internacional, 17(3), 65-71;
- [31] Mill J. S (1848), *Principles of Political Economy*, London; Longmans, P 175;
- [32] Mincer, J, 1958, *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302;
- [33] Mignon S (1998), « Une approche de la pérennité de l'entreprise », Thèse de Doctorat de l'Université de Nice-Sophia Antipolis, 399 pages (+ annexes) ;
- [34] Mignon S (2000), *La pérennité des entreprises familiales : un modèle alternatif à la création de valeur pour l'actionnaire ?* Finance Contrôle Stratégie, Vol. 3, n° 1, pp. 169 – 196 ;
- [35] Mignon S (2001), *Stratégie de pérennité d'entreprise*, Edition Vuibert ;
- [36] Mignon S (2002), *Pérennisation d'une PME : la spécificité du processus stratégique*, Revue internationale P.M.E ;
- [37] Ngok Evina, J-F (2002) « Vers une typologie d'entrepreneurs dans les TPE du Grand Nord Cameroun », Actes du Séminaire International du Réseau Africain et Malgache pour l'Excellence en Gestion des Entreprises (RAMEGE), 2002, mai, pp.53-68 ;
- [38] Ngok Evina, J-F. (2007), « Le développement de la TPE Camerounaise : évidences ou paradoxes ? », Communication et organisation, n° 32, pp.149-166 ;
- [39] Nkakleu R, Biboum A D, Mefoute B, Yamb B, Diop F, Simen S (2013) *Accompagnement des entrepreneurs et performance post création dans les petites entreprises camerounaises et sénégalaises*, trustafrica, IRDC/CRDI ;
- [40] Norman Smith, R., 1967, « The entrepreneur and his firm the relationship between type of man and type of company », East Lansing Michi - gan, Michigan State University;
- [41] Ondoua Biwolé V (2017), *entrepreneuriat, croissance et compétitivité : expériences comparées*, la revue des Sciences de Gestion –Direction et gestion N° XXX- Rubrique ;
- [42] Romer P.M (1990), *endogenous technological change*, the *Journal of Political Economy*, vol 98 ,N° 5, Part ;
- [43] Sammut, S. (2001). *Processus de démarrage en petite entreprise : système de gestion et scénarios*, *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol.1, n°1, pp. 51-76 ;
- [44] Paradas A (1998), *L'influence de la personnalité du dirigeant sur le système de gestion de la TPE : utilisation conjointe de deux méthodes adaptées à l'étude de la TPE* », Economies et Sociétés, 1998, n°2, p. 7-30.
- [45] Psacharopoulos G. et Woodhall M., (1988), *L'éducation pour le développement : Une analyse des choix d'investissement*, Économica, Paris ;

- [46] Rakotomala R (2015), *Pratique de la régression logistique. Régression logistique binaire et polychotomique*. Version 1.2, Lyon, Université Lumière Lyon 2, 2015, 274 pages ;
- [47] Siméoni (1998), « *Le rôle du savoir-faire dans la firme artisanale* », dans Actes de l'IVE Congrès francophone sur la PME, du 22 au 24 octobre, Nancy, Metz ;
- [48] Romer P. M., (1990), *Human capital and growth: theory and evidence*, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Elsevier, vol. 32(1), pages 251-286;
- [49] Smith A (1776). « *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* », (G. Garnier, Trad.) ;
- [50] Schultz T(1983) : *Il n'est de richesse que d'hommes*, Economie sans rivages ;
- [51] Soares, G. G., Marques, C. S., & Ratten, V. (2020), Corporate entrepreneurship education's impact on family business sustainability: A case study in Brazil. *The International Journal of Management Education* ;
- [52] Solow R.M (1956), *A contribution to the theory of economic growth*, *Quarterly Journal of Economic*. 7 (1) :
- [53] Takoudjou Nimpa A., Djoutsa Wamba, L. et Ndjanyou L. (2017), *Le micro-entrepreneur, un input irremplaçable dans la survie et la croissance de son entreprise*, *Revue Marocaine de Recherche en Management et marketing*, Vol. 2, n° 17, pp. 242- 261.
- [54] Tchagang E., (2007), « Pérennité des entreprises nouvellement créées (ENC) », In *Création, développement, gestion de la petite entreprise Africaine*, Victor Tsapi (Dir), 463-490.
- [55] Um-Ngouem M.T (2006), *Les nouveaux défis de la TPE dans les pays du Sud*, *Revue internationale P.M.E.*
- [56] Um-Ngouem M.T, Abessolo L.M (2003), « Définition de la PME, de la micro-entreprise et de l'artisanat au Cameroun », Rapport d'études commandé par MINDIC/ AFD.