



Enseignement supérieur de type long de niveau universitaire

Dans quelle mesure le capital humain influence-t-il le rebond après un échec entrepreneurial dans le cas des PME sud-africaines ?

Mémoire présenté par :
Chloé WILMOTTE
Pour l'obtention du diplôme de :
Master en gestion de l'entreprise
Année académique 2021-2022
Promoteur :
Frederik Claeysé

Engagement anti-plagiat

« Je soussignée, WILMOTTE Chloé, Master 2, déclare par la présente que le mémoire ci-joint est exempt de tout plagiat et respecte en tous points le règlement des études en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses signé lors de mon inscription à l'ICHEC, ainsi que les instructions et consignes concernant le référencement dans le texte respectant la norme APA, la bibliographie respectant la norme APA, etc. mises à ma disposition sur Moodle.

Par ma signature, je certifie sur l'honneur avoir pris connaissance des documents précités et que le travail présenté est original et exempt de tout emprunt à un tiers non-cité correctement. »

Le 15 août 2022

.



Enseignement supérieur de type long de niveau universitaire

Dans quelle mesure le capital humain influence-t-il le rebond après un échec entrepreneurial dans le cas des PME sud-africaines ?

Mémoire présenté par :
Chloé WILMOTTE
Pour l'obtention du diplôme de :
Master en gestion de l'entreprise
Année académique 2021-2022
Promoteur :
Frederik Claeys

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont suivie durant la réalisation de ce mémoire de fin d'études, marquant la fin de mon parcours scolaire au sein de l'ICHEC Brussels Management School.

En premier lieu, je tiens à remercier Monsieur Frederik CLAEYÉ, promoteur de mon mémoire, pour ses conseils, sa disponibilité et son aide précieuse. Le partage de ses connaissances et de ses expériences dans le domaine de l'entrepreneuriat en Afrique du Sud m'a grandement aidé dans la structuration et la construction de ce travail de recherche, me donnant les outils nécessaires pour développer ma réflexion.

Ensuite, ma gratitude va également à Madame Christel DUMAS, Monsieur Lucas BELLOFATTO et Madame Mathilde FOX, professeurs relais, qui m'ont soutenue durant tout le parcours du stage et du mémoire. Leur suivi régulier et leurs encouragements ont été d'une grande valeur dans l'élaboration de ce travail.

Enfin, j'aimerais exprimer ma reconnaissance envers ma famille et mon entourage qui m'ont constamment motivée. Particulièrement, Mesdames Patricia DORSIMONT, Marie-Dominique BOROWSKI, Françoise BOROWSKI, ainsi que Monsieur Luc FRENCK pour avoir accordé leur temps à la relecture de ce mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : CADRE THÉORIQUE	3
I. Partie 1 : Les causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud	4
A. Définition du concept « échec entrepreneurial »	5
B. Les facteurs endogènes	6
(a) <i>Le manque de compétences de gestion</i>	6
(b) <i>Faibles connaissances du marché</i>	8
C. Les facteurs exogènes	10
(a) <i>L'accès au financement restreint</i>	10
(b) <i>Le manque d'engagement du gouvernement</i>	11
(c) <i>Des infrastructures insuffisantes</i>	13
(d) <i>Crime, corruption et pratiques non éthiques</i>	15
II. Partie 2 : Les conditions du rebond entrepreneurial en Afrique du Sud	16
A. Le rôle du capital humain	17
(a) <i>Définition du concept du capital humain</i>	17
(b) <i>Le capital humain dans un contexte sud-africain</i>	18
(c) <i>Le capital humain et la performance des entreprises</i>	19
(d) <i>L'apprentissage par l'expérience</i>	20
(e) <i>Le capital humain et l'après-échec</i>	22
B. Le rôle du capital psychologique	23
(a) <i>Les composants du capital psychologique</i>	23
(b) <i>Le capital psychologique et la performance entrepreneuriale</i>	24
C. Mise en place de mesures de soutien aux PME	26
CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE	28
I. Contextualisation	28
II. Choix de la méthode et démarches	30
III. L'échantillon	31
CHAPITRE 3 : RÉSULTATS	33
I. Capital humain	34
II. L'échec entrepreneurial	35
A. Le taux d'échec entrepreneurial en Afrique du Sud	35
B. Raisons de l'échec entrepreneurial des répondants	37
C. Les freins à l'entrepreneuriat	40

III. Le rebond entrepreneurial	42
A. Devenir un entrepreneur	42
B. Les clés pour réussir en entrepreneuriat en Afrique du Sud	44
C. Éviter les erreurs qui mènent à l'échec	46
CHAPITRE 4 : DISCUSSION	49
I. L'échec entrepreneurial en Afrique du Sud	50
A. Les causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud	50
B. Le capital humain des entrepreneurs sud-africains	51
C. Les entretiens : les causes de l'échec entrepreneurial en fonction du capital humain	53
II. Le rebond entrepreneurial en Afrique du Sud	55
A. Le rôle du capital humain et du capital psychologique	55
(a) <i>Le capital humain</i>	55
(b) <i>Le capital psychologique</i>	56
B. Les entretiens : l'influence du capital humain dans le rebond entrepreneurial en Afrique du Sud	57
CONCLUSION	59
BIBLIOGRAPHIE	61

INTRODUCTION

En Afrique du Sud, 75% des PME échouent moins de 4 ans après leur création (Olarewaju & Msomi, 2021). De plus, les dirigeants de PME qui parviennent à réussir font face à des incertitudes qui proviennent de différents facteurs, tels qu'une économie volatile, un taux de change instable, des inégalités au sein de la population, ou encore une fragilité du gouvernement. D'ailleurs, ce taux d'échec entrepreneurial se classe parmi les plus élevés au monde, entraînant des pertes d'emplois, et donc une augmentation du taux de chômage (Bushe, 2019). Pourtant, d'après l'OCDE (2004), les PME constituent un moteur crucial en permettant la création d'emplois et en contribuant au PIB d'un pays de façon considérable.

Partant de ce constat, nous avons élaboré la question de recherche : « *Dans quelle mesure le capital humain influence-t-il le rebond après un échec entrepreneurial dans le cas des PME sud-africaines ?* »

Notre travail commence par un premier chapitre constitué de la revue de la littérature, qui se compose de deux parties : les causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud et les conditions du rebond entrepreneurial en Afrique du Sud.

Après avoir identifié les causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud, endogènes ou exogènes à l'entrepreneur, nous abordons la seconde partie qui porte sur le rôle du capital humain, du capital psychologique et des mesures gouvernementales dans le rebond entrepreneurial en Afrique du Sud.

Le deuxième chapitre a pour but d'expliquer la méthodologie employée pour la récolte des données. Dans ce chapitre, nous contextualisons le sujet de recherche avant d'expliquer le choix de la méthode et les démarches de la recherche. Ainsi, nous avons opté pour la méthode de recherche qualitative en effectuant des entretiens semi-directifs auprès de neuf entrepreneurs sud-africains. Nous définirons également les avantages de la méthode employée.

Ensuite, notre troisième chapitre consiste en la présentation des résultats où nous avons restitué des parties de nos interviews classées par thèmes, articulés selon les différents concepts abordés dans ce mémoire. Les conclusions tirées des trois parties, à savoir le capital humain, l'échec entrepreneurial et le rebond entrepreneurial, ont servi de base pour analyser ces résultats en profondeur dans le chapitre suivant.

La discussion, quatrième chapitre, a pour but de mettre en lien ce que nous avons relevé dans la revue de la littérature et dans les résultats de nos entretiens. Nous analysons les causes de l'échec entrepreneurial et les facteurs de rebond en Afrique du Sud d'un point de vue théorique et pratique, apportant des nuances sur base des réponses obtenues dans les interviews.

Enfin, la conclusion répondra à notre question de recherche, qui consiste à mesurer l'influence du capital humain dans le rebond entrepreneurial en Afrique du Sud. Nous y ajoutons les limites rencontrées dans l'élaboration de ce mémoire de recherche, ainsi que notre contribution à la littérature.

Chers membres du jury, bonne lecture !

CHAPITRE 1 : CADRE THÉORIQUE

Notre réflexion débute par la revue littéraire afin d'avoir une meilleure compréhension du sujet abordé dans le cadre de ce mémoire, portant sur l'importance du rôle du capital humain dans le rebond entrepreneurial des PME en Afrique du Sud. Plus précisément, notre recherche théorique se compose de trois parties, articulées autour de deux concepts clés, à savoir : l'échec, le rebond.

Dans la première partie, nous chercherons à identifier les causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud. Tout d'abord, nous définirons plus précisément le concept d'échec en entrepreneuriat afin de contextualiser le sujet de recherche. Ensuite, nous sous-diviserons les facteurs d'échecs relatifs aux PME sud-africaines selon leur nature endogène ou exogène à l'individu ou à l'organisation.

En second lieu, nous nous attèlerons aux conditions du rebond après un échec. Dans cette section, les recherches sont mises en lien avec les éléments d'échec de la première partie, et sont axées sur le rôle du capital psychologique, les actions du gouvernement sud-africain à mettre en place, et enfin, le rôle du capital humain. Cette dernière section apportera une signification claire de ce que nous entendons par « capital humain » au regard de ce mémoire. Par ailleurs, nous analyserons les différentes implications de ces trois éléments, pour finalement évaluer l'importance du capital humain dans le rebond entrepreneurial.

I. Partie 1 : Les causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud

Selon le contexte de ce mémoire, nous allons nous concentrer particulièrement sur les causes de l'échec en Afrique du Sud dans le secteur des PME.

D'une part, Bushe (2019), Petrus (2009), Nemaenzh (2010) ou encore Dauti & al. (2020) mentionnent que ces causes peuvent être endogènes, comme le manque de compétences en gestion des entrepreneurs et le manque de connaissance du marché. Selon les différents auteurs, ces faiblesses se traduisent par une mauvaise gestion des finances ainsi que des stratégies de prix inadéquates, ou encore une faible implication des travailleurs accentuée par le manque de gestion des ressources humaines. De plus, l'incapacité d'un entrepreneur à identifier les besoins de son activité commerciale empêche la croissance, rendant l'entreprise impuissante face à ses concurrents.

D'autre part, Asah (2020), De La Torre & al. (2008) et Leboea (2017), pour en citer quelques-uns, déclarent que les causes peuvent être exogènes ; il peut s'agir du climat économique et politique, du manque d'engagement du gouvernement, de la faible qualité des infrastructures, de la criminalité ou des pratiques non éthiques. La performance des entreprises est impactée par ces différents éléments qui diminuent le budget dédié à leur croissance, car elles sont dépourvues d'outils propices à leur développement.

Cependant, pour pouvoir analyser les causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud et mieux comprendre le taux d'échec, nous allons tout d'abord nous pencher sur la signification du concept d'« échec ».

A. DÉFINITION DU CONCEPT « ÉCHEC ENTREPRENEURIAL »

L'échec entrepreneurial n'est pas défini de manière unique dans la littérature et dépend des critères considérés par les chercheurs pour en établir l'interprétation.

D'un côté, plusieurs pensées convergent vers la notion d'insolvabilité. La faillite est fréquemment reprise comme situation d'échec d'une entreprise, notamment par Schwartz & Menon (1985), ou encore Dun & Bradstreet en 1979 et Ulmer & Nielsen en 1947 (cité dans l'article de Watson & Everett, 1996). Cochran (1981) définit le concept plus largement, évoquant le déficit ou le manque de capital. Fredland & Morris en 1976 (cité dans Watson & Everett, 1996) estiment que le simple arrêt des opérations d'une société révèle que ses ressources n'étaient pas suffisamment rentables, étant donc synonyme d'échec.

Cependant Churchill (1952) soutient que la dissolution d'une entreprise n'entraîne pas automatiquement l'échec puisque celle-ci peut résulter d'un acte volontaire. Par exemple, un dirigeant qui prend sa pension, tombe malade, ou souhaite changer de carrière peut mettre fin à son activité commerciale. C'est la raison pour laquelle Headd (2003) insiste sur l'importance de différencier l'entreprise qui fait faillite et celle qui cesse ses activités, impliquant qu'échouer en entrepreneuriat ne doit pas être réduit à une situation de fermeture d'entreprise.

D'un autre côté, d'autres définitions associent l'échec à la non-réalisation des buts fixés ou des résultats attendus, impliquant que la situation d'échec découle de la sous-performance d'un individu dans la réalisation d'une tâche essentielle (Politis & Gabrielsson, 2009). Cannon & Edmondson (2005) propose une signification plus large, où une entreprise s'éloigne de ses objectifs. Également, Bushe (2019) soutient que l'insolvabilité d'une entreprise ne veut pas automatiquement dire qu'elle est en situation d'échec, à la condition qu'elle puisse encore être sauvée.

Dans le cadre de ce mémoire, nous définirons l'échec entrepreneurial comme la cessation d'activité (Schwartz & Menon, 1985 ; Watson & Everett, 1996) d'une entreprise non performante (Cannon & Edmondson, 2005 ; Politis & Gabrielsson, 2009), dépourvues des ressources nécessaires pour assurer sa viabilité (Watson & Everett, 1996).

B. LES FACTEURS ENDOGÈNES

(a) *Le manque de compétences de gestion*

Comme expliqué par Bushe (2019), le manque de compétences de gestion et d'expérience dans l'industrie, les difficultés financières, ainsi que l'incapacité de planifier leur business représentent les principales raisons de l'échec entrepreneurial. Pour Petrus (2009), la mauvaise gestion constitue le principe premier menant à l'échec, comprenant l'organisation des activités, la gestion du personnel, et l'inaptitude à gérer la croissance. L'étude de Nemaenzh (2010) insiste sur les causes fondamentales de l'échec des entrepreneurs sud-africains comme étant l'incapacité de contrôler, le manque d'expérience dans les domaines du marketing et de la finance, ainsi que la gestion de la trésorerie de l'entreprise.

Pour favoriser la croissance des PME, la bonne gestion des ressources est primordiale. En effet, il est nécessaire de disposer de ressources financières, matérielles, et immatérielles pour pouvoir fonctionner (Bushe, 2019). Brown & Eisenhardt (1999) & Makadok (2003), cité dans l'article de Jancenelle (2021), déclarent que les ressources d'une entreprise composent la base d'une activité commerciale, dont la combinaison définit les possibilités de création de valeur. C'est la raison pour laquelle la gestion des ressources est considérée comme un élément décisif sur l'échec ou la réussite d'un projet.

Les ressources matérielles se rapportent aux avoirs (installations et équipements) qu'une entreprise dispose en sa possession, tandis que les ressources financières constituent le capital financier interne (bénéfice reporté, capital souscrit ...) ou externe (actions, empreintes ...) (Holzmayer & Schimdt, 2020). Jancenelle (2021) désigne ces deux ressources comme déterminantes de la productivité d'une entreprise. Quant aux ressources immatérielles, elles sont formées par les connaissances, les employés, leurs compétences et leurs expériences, ainsi que la propriété intellectuelle. Elles influencent les aptitudes à innover, tout en saisissant les opportunités sur le marché (Jancenelle, 2021). Finalement, Kiyabo & Isaga (2020) indiquent que cette combinaison de ressources permet d'augmenter la valeur d'une entreprise et permet la création d'un avantage concurrentiel. Dès lors, les entrepreneurs doivent inévitablement détenir des ressources financières suffisantes pour pouvoir investir aussi bien dans des ressources tangibles qu'humaines.

Par ailleurs, les connaissances en termes de management des entrepreneurs jouent un rôle dans leur capacité à gérer et planifier les ressources à acquérir au cours de la vie de l'entreprise. La survie d'une activité commerciale peut être mise à mal lorsqu'un dirigeant ne dispose d'aucune expérience en gestion des ressources humaines et en leadership (Bushe, 2019).

D'autre part, le dirigeant doit être capable de partager la vision de l'entreprise de façon à donner du sens aux travailleurs, et à offrir un cadre de travail qui stimule la croissance et la transformation. Bien entendu, la performance d'une entreprise dépend du niveau de qualification de ses employés, tout comme de la faculté de l'employeur à recruter les travailleurs expérimentés pour les différents postes à pourvoir (Bushe, 2019).

D'autre part, Bushe (2019) énonce l'incompétence en matière de gestion financière comme cause essentielle de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud. En particulier, les ressources et les emplois opérationnels sont déséquilibrés au sein de l'entreprise. De plus, l'inaptitude de l'entrepreneur à faire la différence entre son argent personnel et celui de son entreprise est responsable d'un grand nombre de faillites (Bushe, 2019). Tandis que le financement initial par le biais de la famille, des amis, ou des investisseurs permet à une entreprise de démarrer, d'investir dans des ressources matérielles ou humaines requises par la suite pour assurer la pérennité des activités, elles s'avèrent difficilement prévisibles pour les entreprises, amenant ces dernières à cesser leurs opérations (Bushe, 2019).

Dauti & al. (2020) démontrent que les entrepreneurs dotés de connaissances comptables, capables de budgétiser et sensibilisés financièrement, réduisent considérablement leurs erreurs financières, grâce aux meilleures décisions prises de manière réfléchie. D'ailleurs, Karagiorgos & al. (2020) rapportent que le faible taux de réussite des PME sud-africaines s'explique par leur manque d'éducation en matière de gestion financière qui entraîne la méfiance des institutions financières, restreignant l'accès au crédit. Par conséquent, la majorité des entreprises échouent dans la mesure où elles ne disposent pas assez de fonds pour soutenir durablement leur croissance. Bushe (2019) confirme que plusieurs directeurs de PME en Afrique du Sud ayant pris des cours de gestion n'ont pas les compétences de base en comptabilité. Par exemple, ils ignorent comment calculer leur seuil de rentabilité, bien que la compréhension de ce dernier contribue à adapter les stratégies de prix afin de maintenir la viabilité de l'entreprise.

Dans le rapport du SBP (2015), les employeurs sud-africains interrogés désignent le manque de main-d'œuvre qualifiée comme problématique, empêchant les activités commerciales d'être productives. Par ailleurs, le pays fait face à une pénurie de travailleurs qualifiés dans un grand nombre de domaines, ce qui constitue un grand problème concernant la compétition, et la possibilité de développement sur le marché.

(b) *Faibles connaissances du marché*

Les connaissances et expériences que l'entreprise possède sur le secteur industriel dans lequel elle se trouve conditionnent ses chances de succès. En d'autres termes, il s'agit de sa faculté à identifier les opportunités de croissance et de succès. En plus, chaque entreprise doit être consciente des conditions de marché qui permettent, ou non, l'accès aux nouveaux entrants dans l'industrie (Bushe, 2019).

Entre autres, Cant & Wiid (2013) affirme que l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud provient d'un mauvais marketing, de prix incohérents, d'une promotion inadéquate, ou encore d'un placement de produit inapproprié. Au cours de la vie de l'entreprise, adopter de bonnes pratiques de marketing est primordial pour lui permettre de grandir. La première étape consiste à réaliser une étude de marché pour connaître le comportement, les habitudes, et les préférences des consommateurs, de manière à concevoir un bien susceptible de répondre à un besoin sur le marché. Dans la plupart des faillites, les entreprises ne se soucient pas suffisamment de leurs clients cibles, étant par conséquent incapables d'offrir un produit pertinent sur le marché.

Bushe (2019) met en lumière l'importance pour une entreprise de connaître les critères auxquels les consommateurs sont sensibles, à savoir le prix d'un produit et l'image de marque. D'un côté, l'acheteur influencé par le prix cherche principalement un produit basique qui répond à ses besoins en termes d'utilisation, peu onéreux, et dont les attributs additionnels importent peu. D'un autre côté, l'acheteur influencé par l'image de marque attribue une valeur supérieure à la qualité, disposé à payer plus cher pour l'image et les caractéristiques supplémentaires d'un produit. Cependant, une entreprise inapte à élaborer des produits et des prix en fonction de ses clients a peu de chance de survivre sur le long terme.

D'ailleurs, l'étude de Cant & Wiid (2013) confirme que 68 PME sud-africaines sur les 81 interrogées soutiennent que l'élaboration d'une stratégie de prix inadéquate constitue un frein au succès des opérations. Effectivement, le prix d'un produit doit tenir

compte de la sensibilité au prix ou à la notoriété de la marque, mais également de l'intensité de la concurrence du marché.

Avant toute chose, un entrepreneur doit s'assurer de la viabilité de son entreprise en effectuant des recherches afin de connaître le marché et ses acteurs. D'autre part, il doit planifier son projet dans le but de satisfaire les consommateurs. De plus, un produit qui semble attrayant ne signifie pas qu'il sera acheté par les clients, d'autant plus si le niveau de revenus consacré à leur consommation personnelle est trop faible (Bushe, 2019).

C. LES FACTEURS EXOGÈNES

(a) *L'accès au financement restreint*

Bartell & al. (2014), repris dans l'article d'Asah (2020), démontrent que les difficultés financières des PME résultent de l'inefficience des institutions financières, malgré leur rôle décisif sur la réussite des PME. De La Torre & al. (2008) indiquent que les refus injustifiés des crédits auprès des entreprises s'expliquent par la fragilité du secteur financier dans les pays tels que l'Afrique du Sud. D'un autre côté, Makina & al. (2015) affirme que l'exclusion financière des PME se fait sur base de différents attributs qui sont propres à l'entreprise, âge et taille, ainsi qu'au dirigeant, âge, genre, ethnicité et éducation.

Selon Padilla-Perez & Ontanon (2013), les banques et investisseurs dans les pays en voie de développement n'accordent pas d'importance au financement des PME. Cette indifférence est due notamment à l'asymétrie d'information, dans la mesure où les PME ne fournissent pas d'informations assez solides pour permettre aux banques d'évaluer les capacités de l'entreprise à générer des revenus.

D'ailleurs, Asah (2020) énonce que la réticence des institutions financières vient du manque d'outils pour évaluer les risques liés aux emprunteurs, incitant ces derniers à trouver des alternatives au vu du taux d'intérêt très élevé. Dans les pays en voie de développement en particulier, le secteur financier manque de lois et réglementations concernant les démarches à suivre pour recouvrer les emprunts impayés des entrepreneurs. De plus, les banques disposent de liquidité limitée, et ne peuvent pas satisfaire les besoins en capital conséquents des jeunes entreprises.

Bien que le rôle des banques consiste également à octroyer des crédits, et pas seulement à recevoir des dépôts, le climat économique et politique fragile et volatil amène davantage de risques, tels que le risque de crédit, le risque lié au taux d'intérêt, le risque lié à l'évolution des prix sur le marché, etc. (Ebrahim & al., 2016). Dans ces conditions, les PME ont de faibles bénéfices et marges opérationnelles, incitant les banques à diminuer le risque de défaut en refusant d'octroyer des crédits (Asah, 2020).

Dans le rapport de l'OCDE (2020), une enquête révèle que 98% des PME ne se financent pas par les banques, et que ce moyen de financement n'est pas envisageable. Cette même enquête montre que les dirigeants de PME en Afrique du Sud ne connaissent pas les différents services bancaires. D'ailleurs, le sondage de FinScope

Survey of Small Business in South Africa réalisé en 2010 dévoile que 3% des PME uniquement avaient eu accès à un crédit des services bancaires. Cependant, Makina & al. (2015) énonce les trois raisons principales pour lesquelles les PME ne se tournent pas vers les banques. D'abord, les dirigeants ont un manque de confiance envers le secteur bancaire, ils pensent ne pas avoir besoin d'emprunter, et enfin, ils redoutent de recourir à un prêt bancaire de peur de ne pas pouvoir le rembourser. En plus, il s'avère que le nombre très bas d'emprunts bancaires des PME est lié au fait qu'ils ignorent l'utilité de s'endetter pour la croissance et la prospérité de leur entreprise (OCDE, 2020).

(b) *Le manque d'engagement du gouvernement*

Le contexte peu propice au développement des PME en Afrique du Sud est le résultat d'un gouvernement peu engagé, ne mettant pas en place des réglementations pour promouvoir l'essor de ces entreprises avec des politiques économiques inappropriées. Pour permettre la pérennité des activités des PME, celles-ci doivent être en mesure de s'adapter aux éléments extérieurs qui perturbent les habitudes des entreprises, dans un climat commercial défini comme fragile, instable, et fortuit (Bushe, 2019).

L'article de Olarewaju & Msomi (2021) précise que les PME sont fondamentales pour stimuler l'innovation, créer des emplois, et favoriser la croissance du PIB. D'après Johannesburg Business School (2019), le secteur des PME au niveau mondial représente 50% du PIB et regroupe environ deux tiers des emplois. Toutefois, l'Afrique du Sud se situe en dessous de la moyenne. Bien que les PME constituent 98,5% du total des entreprises sud-africaines, leur part de revenu dans le produit intérieur brut ne s'élève qu'à 35%, et elles sont à l'origine de moins de 30% des créations d'emplois.

Par ailleurs, le rapport annuel de l'Agence pour le développement des petites entreprises (2019) indique que les PME sud-africaines ne génèrent qu'une faible croissance de leur chiffre d'affaires, ce qui empêche l'augmentation de leur part de marché. Cela signifie que les entreprises de grande taille, représentant 3% du total des sociétés, détiennent les ¾ des parts, dominant ainsi le marché sud-africain (OECD, 2020).

Face aux grandes entreprises, les PME sud-africaines n'ont pratiquement aucun pouvoir de négociation. Dès lors, les petites entreprises sont contraintes de vendre leurs

biens ou services en s'alignant aux prix définis par les entreprises de grande taille, et ce, fréquemment aux dépens de leur survie. De surcroît, les décisions prises par le gouvernement visant à stimuler l'activité économique du pays sont parfois opposées au développement des PME (Leboea, 2017).

Il existe plusieurs organismes mis en place pour aider les entrepreneurs, tels que Khula Finance Entreprise qui propose des services financiers aux PME, ou encore la Small Enterprise Development Agency qui accompagne les porteurs de projet dans le processus de création de leur entreprise. Néanmoins, un grand nombre de petites entreprises sud-africaines n'en connaissent pas l'existence, et la diffusion de ces informations est restreinte (Bushe, 2019).

Business Environment Specialists (2015) indique que les réglementations sont un poids pour les PME sud-africaines. Cet organisme indépendant mentionne que ce frein lié à l'ensemble de ces règles et mesures légales est dû, d'une part, à l'obligation des PME de se conformer aux réglementations changeantes, parfois divergentes et incohérentes. En outre, l'administration au niveau gouvernemental et municipal est qualifiée comme inefficiente, ne favorisant pas l'échange d'informations.

Les formalités administratives conséquentes et onéreuses en rapport avec les relations entre employeurs et employés, la gestion du personnel, la fiscalité, les réglementations nationales ou municipales, entravent le développement et la croissance des PME. Également, la main-d'œuvre manque de compétences, et représente un coût trop élevé pour les entreprises. En fait, elles sont désavantagées par le climat économique national, plutôt que par la globalisation (Nieuwenhuizen, 2019). D'ailleurs, Akinyemi & Adejumo (2018) précisent, sur base du rapport Doing Business Report (2018), que les démarches pour obtenir un numéro d'entreprise et payer les impôts sont très compliquées. D'abord, le processus de création d'une entreprise est encore très bureaucratique et compliqué. Ensuite, les impôts sont élevés, et l'élaboration fastidieuse des déclarations de TVA provoque un ralentissement des opérations commerciales des entreprises.

Les données du Global Competitiveness Report (2019), reprise dans le rapport de Bowmaker-Falconer & Herrington (2020), montrent la performance de l'Afrique du Sud au niveau mondial. Bien que sa position finale ait avancé de 7 places en 2019 par rapport à l'année précédente (84^e économie sur 141), certaines catégories se détériorent, plaçant l'Afrique du Sud en fin de classement. C'est le cas de la charge croissante des

règles et lois imposées par le gouvernement, tout comme la durée pour mettre une entreprise sur pied, pour lesquelles le pays se retrouve respectivement à la 101^e et 129^e place sur les 141 économies.

Ces dernières années, de nombreux projets et associations ont été mis en place par les autorités publiques afin de soutenir les entrepreneurs. Dans le cadre du rapport de Global Entrepreneurship Monitor (2019), une enquête sur l'efficacité de ceux-ci a été effectuée auprès d'experts sud-africains en entrepreneuriat. De façon générale, les notes de satisfaction diminuent et sont très basses dans les différents programmes, impliquant que les efforts et budgets alloués n'ont pratiquement pas été bénéfiques. Les raisons énoncées par les répondants comprennent la difficulté d'obtenir des informations, l'incompétence des fonctionnaires en ce qui concerne l'aide au développement des entreprises, un manque de vue globale sur la structure des organismes, et enfin, une confusion chez les entrepreneurs qui ne savent pas vers qui se tourner (Bowmaker-Falconer & Herrington, 2020).

(c) Des infrastructures insuffisantes

Pour encourager le développement des PME, il est essentiel de disposer de bonnes infrastructures de transport et de réseaux, comme le réseau d'électricité par exemple. Or, la séparation de la population en fonction de la race ou de l'ethnie durant l'apartheid a toujours des conséquences à l'heure actuelle. Effectivement, la moitié des Sud-Africains des zones urbaines réside dans les townships, zones d'habitation qui reflètent les inégalités, la pauvreté, et l'exclusion sociale (Rogerwilco, 2021). Les infrastructures qui rattachent les townships au centre des affaires sont pratiquement inexistantes en termes de qualité des routes, et de moyens de transport disponibles. En plus de cela, cette part de la population n'a pas toujours accès aux réseaux publics d'électricité, d'eau et de télécommunication (Malefane, 2013).

La mauvaise qualité du réseau électrique entraîne fréquemment des coupures de courant qui impactent l'ensemble du pays, et engendrent des conséquences économiques néfastes. En fait, la quasi-totalité de la production et de la distribution électrique en Afrique du Sud est assurée par Eskom, une entité publique fortement endettée, dans laquelle le gouvernement investit des sommes dérisoires (Trace, 2020). Il en résulte une faible efficience notamment au vu de sa capacité de production d'énergie trop faible par rapport à la puissance électrique mise en place, des usines de production d'énergie obsolètes, provoquant des coupures à répétition, pour lesquelles

les opérations de remise en état sont négligées. Ainsi, la solution mise en place par Eskom pour éviter une surcharge sur le réseau est de priver certaines régions d'électricité de façon ponctuelle, programmant des arrêts temporaires de fourniture d'énergie dont la durée varie de 2 à 8 heures par jour, tout en informant la population (Trace, 2020).

Le rapport de Calitz & Wright (2021) précise que la durée annuelle de délestage électrique augmente depuis quelques années. En 2020, Eskom a occasionné volontairement des coupures d'électricité pour une durée record de 859 heures, 7 fois supérieures par rapport à 2018. Bloquer l'accès à l'électricité, malgré le besoin essentiel qu'il représente pour chaque individu, plusieurs heures par jour et fréquemment durant l'année affecte les consommateurs, tout comme les entreprises, entraînant des pertes économiques inévitables. Depuis 2012, le coût est évalué à plus de R300 milliards¹, reprenant en moyenne la somme de R90 milliards² l'année 2019 (Wright & Calitz, 2020).

Bien sûr, ces phénomènes d'interruption de courant perturbent les activités de production des entreprises, qui subissent des pertes ou réduisent leur offre sur le court terme. De nombreuses entreprises jugent nécessaire d'acquérir un générateur pour assurer leur fonctionnement en continu, réduisant le budget disponible pour acheter des biens durables de croissance (Goldberg, 2015). D'ailleurs, le rapport de la banque mondiale (2020) informe que, selon plusieurs études, la diminution de la fréquence des coupures de courant moyenne en Afrique du Sud augmenterait les ventes de plus de 100% pour les entreprises qui n'ont pas de générateur. Néanmoins, le manque de confiance des entreprises grandissant sur le long terme, au sein de l'économie, pèsera sur les choix d'investissements futurs. Dans le même ordre d'idée, les investisseurs sont méfiants dans la mesure où le rendement d'un investissement dans le secteur secondaire dépend de son taux d'utilisation. Sans aucun doute, disposer de moyen d'alimentation électrique est la condition pour faire fonctionner un bien (Goldberg, 2015).

¹ 300 milliards de rands = 18 milliards d'euros (source : x-rates. (2022). *Exchange rate south-african rand to euro*. Récupéré le 2 août 2022 de <https://www.x-rates.com/calculator/?from=ZAR&to=EUR&amount=300000000000>)

² 90 milliards de rands = 5 milliards d'euros (source : x-rates. (2022). *Exchange rate south-african rand to euro*. Récupéré le 2 août 2022 de <https://www.x-rates.com/calculator/?from=ZAR&to=EUR&amount=90000000000>)

(d) Crime, corruption et pratiques non éthiques

Au niveau mondial, l'Afrique du Sud détient le troisième taux de criminalité le plus élevé. Particulièrement, les crimes de violence, vols, meurtres et agressions qui surviennent fréquemment dans le pays découlent du phénomène d'inégalité et d'exclusion sociale subie par la majeure partie de la population qui vit dans la pauvreté (World Population Review, 2022).

Par ailleurs, Olawale & Garwe (2010) précisent que la criminalité constitue un problème en majorité pour les entreprises, d'autant plus que la criminalité envers les entreprises s'aggrave avec le temps. La plupart de ces délits (vols, cambriolages, fraude ...) se passent dans les PME, qui sont contraintes d'accorder toute leur attention à leur sécurité et au bon déroulement de leurs opérations journalières, plutôt que de fixer des objectifs sur le long terme afin de faire face à la concurrence. Les entreprises sud-africaines, conscientes des potentiels préjudices causés lors d'actes criminels, sont contraintes d'investir des sommes considérables dans la sécurité, contrairement aux autres pays du continent africain. Ainsi, elles sont désavantagées dans la mesure où les dépenses en prévention du risque de dommages auraient pu servir à financer leur croissance (Bushe, 2019).

Transparency International (2022) indique que l'indice de perception de corruption en Afrique du Sud est élevé en 2021, se chiffrant à 44/100. Autant dans le secteur public que privé, cet indice se détériore avec le temps. Les PME se retrouvent souvent impliquées dans des affaires de corruption liées aux pièces justificatives et aux documents administratifs. En effet, elles n'ont souvent d'autre choix que de se plier aux réclamations de paiements illégales, trop petites pour exercer une influence et se défendre contre ces pratiques non éthiques (Olawale & Garwe, 2010).

Selon Bushe (2019), l'implication du gouvernement à l'égard de la croissance des PME est discutable puisqu'elles n'ont pas les mêmes chances que les plus grandes entreprises qui disposent de plus de ressources. D'une part, les PME ne peuvent pas toujours payer les sommes demandées pour des questions de réglementations, même si celles-ci ne s'inscrivent pas parfois dans un cadre légal et, d'autre part, elles n'ont pas la capacité de s'engager dans un procès par manque de crédibilité face aux autorités publiques.

II. Partie 2 : Les conditions du rebond entrepreneurial en Afrique du Sud

Lorsqu'un entrepreneur se retrouve dans une situation d'échec, les conséquences qui en résultent peuvent être de nature psychologique, financière ou bien sociale. Ce dernier peut avoir subi des pertes de revenus, être exclu de son entourage et de ses proches, ou ne pas supporter le fait d'avoir échoué à cause de la stigmatisation de l'échec. (De Hoe & Janssen, 2022)

Pour rebondir à la suite d'un échec, nous aborderons d'abord le rôle du capital humain. Avant tout, ce concept sera défini afin de connaître les différents outils d'évaluation de ce dernier. De plus, nous plongerons dans le contexte sud-africain dans l'objectif de lier le capital humain avec les entrepreneurs sud-africains, ce qui nous permettra d'en mesurer l'importance dans un contexte entrepreneurial.

Après, nous nous intéresserons également au concept de « capital psychologique », mesurant son importance dans le succès d'un projet entrepreneurial. Nous énumérerons et définirons les composants de ce concept, en évaluant son importance dans la performance d'une entreprise.

Enfin, nous accorderons une attention au rôle du gouvernement dans le rebond entrepreneurial, avec la mises en place de mesures de soutien aux PME.

A. LE RÔLE DU CAPITAL HUMAIN

(a) *Définition du concept du capital humain*

De manière générale, le capital humain reprend l'ensemble des compétences, expériences, savoirs et aptitudes d'une personne ou d'une organisation, produisant des gains en efficacité dans l'économie d'un pays (Becker 2002). Notamment, les compétences et les connaissances des travailleurs acquises durant leur cursus scolaire, selon leur éducation, par les formations reçues durant leur parcours professionnel, ou encore par leurs expériences personnelles, leur permettent d'être plus productifs (Pasban & Nojedeh, 2016).

Marvel & al. (2016) confirment que le capital humain est le plus souvent estimé selon le niveau d'expérience, l'éducation, suivi de l'expérience entrepreneuriale. Pour détenir des ressources en capital humain, ils expliquent qu'investir dans l'éducation et dans les formations sont les méthodes les plus fréquentes. Pour évaluer l'éducation, la durée des études ainsi que le titre du diplôme (universitaire ou technique) obtenu après l'enseignement secondaire sont pris en compte. En ce qui concerne l'expérience, les postes occupés précédemment dans un secteur ou encore le nombre d'emplois effectués en tant que manager sont les mesures principales. Enfin, l'expérience entrepreneuriale fait également partie des bases du capital humain, et inclut le fait d'avoir une expérience de création d'entreprise (Marvel & al., 2016).

Plus précisément, certains auteurs caractérisent le capital humain comme général ou spécifique. Marvel & al. (2016), par exemple, suggèrent deux modèles : le capital humain dans le cadre d'un travail spécifique, et le capital humain en général qui résulte des investissements dans l'éducation ou les formations.

Le capital humain général reprend les connaissances adaptées à différents types d'entreprises et de secteurs, incluant les compétences entrepreneuriales, le parcours académique, et le niveau d'apprentissage (Samad, 2013). Mankiw, Romer & Weil précisent en 1992 que l'éducation joue un rôle essentiel dans la construction du capital humain, permettant aux travailleurs d'atteindre une productivité supérieure (cité par Ngepah & al., 2021). Ensuite, l'éducation influence l'aptitude à innover en ce qui concerne les produits et les méthodes de production, notamment par la création de nouvelles technologies. Également, son objectif est de transmettre le savoir et les

connaissances pour s'adapter aux nouveautés, incitant la croissance économique (Ngepah & al., 2021).

Cependant, les investissements ne sont pas suffisants pour pouvoir développer du capital humain (Unger & al., 2011). En fait, recevoir les mêmes formations ou vivre les mêmes expériences ne signifie pas pour autant que les connaissances et savoir-faire de ces entrepreneurs seront identiques (Keith & Frese, 2005). Par conséquent, le capital humain a plus de valeur lorsqu'il est lié à une industrie, une entreprise, ou un poste spécifique (Marvel & al., 2016).

Le capital humain spécifique à l'entreprise ou l'industrie signifie que les compétences et savoir-faire des travailleurs nécessitent un certain niveau de spécialisation en fonction du contexte, perdant toutefois de la valeur en changeant de situation (Castanias & Helfat, 1991). D'un côté, le capital humain spécifique au secteur économique offre aux entreprises des opportunités d'innovation, de croissance et de meilleurs résultats économiques (Huang, 2003). D'un autre côté, celui propre à l'entreprise permet de surpasser la concurrence grâce à une plus grande efficacité de l'organisation et des pratiques commerciales (Pennings & al., 1998).

(b) *Le capital humain dans un contexte sud-africain*

Fedderke & al. (2003) soulignent l'importance de ne pas oublier le contexte particulier de l'Afrique du Sud en ce qui concerne l'apartheid, période de séparation de la population en fonction de leur race qui a empêché la construction du capital humain. Les Africains de couleur noire n'avaient accès qu'à une éducation basique de mauvaise qualité, réduisant leurs chances de s'instruire ou de se spécialiser pour entrer dans le monde du travail. Les auteurs suggèrent que l'apartheid serait à l'origine des faibles ressources en capital humain dont dispose le pays. En outre, une situation économique sans échange avec l'international et de faible croissance a freiné la transmission de savoir ainsi que la compétitivité. Le gouvernement a organisé l'enseignement en fonction des intérêts politiques, formant ainsi une structure éducative inefficiente, avec un déséquilibre conséquent entre les races (Fedderke & al., 2003).

En Afrique du Sud, le taux de scolarisation dans l'enseignement primaire était de 87% en 2019 (UNESCO, 2020), tandis que la proportion de la population âgée de 25 et 34 ans ayant un diplôme de l'enseignement supérieur s'élève à seulement 5,6%, et représente la part la plus faible parmi les pays de l'OCDE (Khuluvhe & Negogogo,

2021). Malgré les investissements du gouvernement dans l'éducation visant à réduire les inégalités et le taux de la population sans emploi, la proportion de Sud-Africains de couleur noire scolarisés dans les études supérieures est 5 fois moins élevée que celle des Sud-Africains de couleur blanche (Statista, 2020).

Par ailleurs, le gouvernement sud-africain réserve un budget plus élevé que les autres pays de l'OCDE dans les études primaires et secondaires (OCDE, 2020), alors que les investissements dans l'enseignement supérieur sont faibles et moins importants (Mlachila & Moeletsi, 2019). Cette augmentation des dépenses publiques a permis à une plus grande partie de la population d'accéder à l'enseignement primaire et secondaire, notamment les plus pauvres. En revanche, elle n'a eu aucun ou peu d'effet sur la qualité et les résultats de l'enseignement. L'éducation basique sud-africaine, malgré les investissements élevés, atteint des performances plus faibles que dans les autres pays qui ont un budget plus limité (Mlachila & Moeletsi, 2019). D'après World Bank (2020), 80% des enfants ayant atteint l'âge de 10 ans ne peuvent pas lire ou comprendre un document écrit, tandis qu'ils sont en dernière année des études primaires. Les travailleurs sud-africains manquent énormément de compétences, et cela se ressent sur le marché du travail avec de nombreux postes non pourvus, principalement dans le monde du business (DNA Economics, 2020).

(c) Le capital humain et la performance des entreprises

Pour les dirigeants d'entreprise, disposer de moyens en capital humain constitue un atout considérable. Ceux-ci sont plus aptes à relever les défis, gérer les risques, tout en saisissant les occasions qui se présentent pour faire grandir leur affaire. La plupart du temps, les entreprises qui n'investissent pas en capital humain ont peu de chance de faire face à la concurrence, et ne sont pas présentes à l'international. Autrement dit, l'ampleur de cet investissement influence l'efficacité des individus, ainsi que la concurrence commerciale. Dans un marché de plus en plus compétitif au niveau mondial, il est fondamental de recruter des travailleurs instruits afin de garantir la pérennité d'une activité commerciale. D'autre part, les entreprises qui privilégient des travailleurs qualifiés sont plus performantes et plus aptes à dépasser la compétition (Samad, 2020).

L'étude réalisée par Ngepah & al. (2021) examine l'impact du niveau de qualification de la main-d'œuvre sud-africaine sur l'économie entre 1993 et 2016. Par ailleurs, le capital humain est défini en fonction du niveau de qualification, des

aptitudes et du savoir d'un individu, générant de la valeur dans la production. Les conclusions indiquent que les travailleurs peu qualifiés ou semi-qualifiés représentent un frein pour le développement économique. L'analyse révèle également qu'une économie en développement nécessite d'employer de la main-d'œuvre qualifiée pour pouvoir s'adapter aux nouvelles technologies.

Ngepah & al. (2021) constatent l'efficacité des travailleurs sud-africains qualifiés dans la production et le développement économique. À travers l'ensemble de l'Afrique du Sud, les travailleurs qualifiés seraient plus productifs et efficaces que les autres. Par conséquent, cette analyse s'aligne avec Pegkas & Tsmadias (2014), qui déclaraient que l'éducation était l'élément clé pour construire le capital humain, et qu'investir dans un meilleur système éducatif contribuait à la croissance économique.

En conclusion, le capital humain, représenté par le niveau de qualification des travailleurs, se constitue à travers l'éducation et impact positivement la croissance de l'économie sud-africaine.

(d) L'apprentissage par l'expérience

Dans la littérature, les effets de l'échec entrepreneurial sur un fondateur ont été étudiés dans plusieurs travaux au fil des années. Tandis que les études plus anciennes, Scott & Lewis (1984), valorisent l'échec comme une expérience d'apprentissage, Cope (2011) indique que les plus récentes apportent une meilleure compréhension de la notion d'échec, caractérisée par un enchaînement d'étapes compliquées plutôt qu'un cas isolé. Selon Cardon & McGrath (1999), cités dans l'article de Cope (2011), l'échec doit être identifié comme un processus d'apprentissage de longue durée qui, en résultat, permet de donner du sens à une expérience entrepreneuriale.

Les connaissances acquises à la suite des observations des échecs entrepreneuriaux passés jouent un rôle déterminant dans la qualité des décisions prises par les entrepreneurs dans leur nouveau projet. Ces expériences servent de fil conducteur et se transforment en marche à suivre pour conduire au succès de leur essai entrepreneurial suivant (Amankwah-Amoah & Antwi-Agyei, 2018). Politis (2005) confirme que l'entrepreneur qui subit un échec peut se servir de ce qu'il a appris pour se relancer dans une nouvelle création d'entreprise, faisant des choix plus réfléchis et plus organisés.

Marquis (2003), Kriauciunas & Kale (2006) soulignent que les entrepreneurs tirent profit de leur vécu antérieur relatif à l'échec d'entreprise, adoptant des habitudes commerciales et des procédés adéquats lors du démarrage du projet suivant. Par ailleurs, Ferriani & al. (2012) ainsi que Cardon & al. (2011) ajoutent que l'effet de l'expérience acquise lors d'un échec est très bénéfique particulièrement au redémarrage d'un nouveau projet. De plus, les acquis d'apprentissages obtenus au terme d'une cessation d'activité ont davantage d'effets bénéfiques lorsque l'échec provenait d'un manque d'efficacité dû à une performance médiocre (Politis & Gabrielsson, 2009).

Un grand nombre d'entrepreneurs perçoivent l'échec comme une source d'expérience essentielle qui reprend l'ensemble des connaissances assimilées. Il est défini comme une condition primordiale pour permettre une meilleure adaptation, principalement lorsque les causes d'un échec en particulier ont pu être identifiées (Holcomb & al., 2009). Lorsqu'une opportunité se présente, les entrepreneurs sont plus à même de regrouper toutes les ressources et compétences intégrées à la suite d'une faillite de façon innovante, afin de se relancer dans un nouveau projet (Amankwah-Amoah & Antwi-Agyei, 2018).

En revanche, divers auteurs statuent sur l'impact négatif que l'expérience d'un échec pourrait avoir sur les entrepreneurs qui recréent une nouvelle affaire. D'une part, la stigmatisation des entrepreneurs qui mettent la clé sous la porte ne favorise pas le rebond, entraînant une perte de confiance en soi, ou encore une exclusion financière, avec des répercussions directes sur leur carrière future. D'autre part, certains évoquent que les mauvaises habitudes commerciales et les procédés inefficients sont trop ancrés dans leur personnalité. (Amankwah-Amoah & Antwi-Agyei, 2018).

Cardon & al. (2011) démontrent que la stigmatisation des créateurs d'entreprise ayant fait faillite influence négativement la perception de leur expérience entrepreneuriale, mais également leur souhait de fonder une nouvelle société par la suite. Simmons & al. (2014) précisent toutefois que le conformisme social et institutionnel change en fonction des états, et que, par conséquent, la proportion de faillites d'entreprises diffère selon les pays, tout comme l'ampleur des discriminations sociales ou bancaires provoquées suite à la stigmatisation de l'échec entrepreneurial.

(e) Le capital humain et l'après-échec

Crook & al. (2011) expliquent que les entrepreneurs qui disposent d'expériences préalables bénéficient d'une plus grande créativité. De plus, un individu ayant déjà appris à gérer les différentes ressources d'une entreprise serait plus enclin, dans le futur, à investir dans une autre entreprise de la même industrie (Morris & al. 2017). Également, les connaissances et expériences antérieures en entrepreneuriat jouent un rôle dans les compétences créatives des travailleurs, facilitant la transition de la situation post-échec (Allen & al., 2021).

Allen & al. (2021) suggèrent que les compétences et le savoir-faire acquis suite à une expérience précédente, favorisant l'adaptation, permettent l'élaboration d'idées innovantes. Ils évoquent que ces acquis d'apprentissage permettent aux individus de se servir des erreurs passées lors d'une expérience d'échec pour améliorer leur prise de décisions. D'autre part, Cope (2011) indique qu'un échec entraîne la prise de conscience par les entrepreneurs qu'un évènement ne s'est pas déroulé comme prévu,-ce qui leur permet d'analyser cet évènement et de donner une perception positive de l'échec. Grâce aux expériences précédentes, les entrepreneurs ont davantage de capacité à déceler une situation, un projet ou autre voué à l'échec par rapport à d'autres individus qui n'en sont qu'à leur premier essai (Allen & al., 2021).

Pour Allen & al. (2021), les acquis et compétences acquises par l'expérience s'accumulent pour favoriser la capacité de s'adapter et d'apprendre ultérieurement. Par conséquent, cela détermine le fondement de l'acharnement et du courage dans la réalisation d'actions dans le futur. Par ailleurs, les auteurs concluent que le capital humain, à savoir les connaissances et compétences acquises à la suite d'anciennes expériences, consolide l'évolution de l'apprentissage. En conséquence, l'obstination des entrepreneurs au regard des prochains projets est bénéfique pour transiter avec succès dans l'après-échec.

De même, les ressources en capital humain permettent aux entrepreneurs de se remettre plus vite sur pied afin de commencer un nouveau projet. Grâce à leur accroissement de connaissances, les entrepreneurs tolèrent un plus haut degré de risques et sont plutôt sûrs d'eux dans les différentes décisions à prendre (Mullins & Forlani, 2005). Ainsi, les expériences relatives au capital humain impactent directement la rapidité de la prise de décision dans la transition post-échec (Forbes, 2005).

B. LE RÔLE DU CAPITAL PSYCHOLOGIQUE

Par capital psychologique dans le cadre de ce travail de recherche, nous entendons le niveau positif de développement d'un entrepreneur sur le plan psychologique : confiant et efficace dans la réalisation de tâches complexes ; optimiste quant à son succès au moment présent et à l'avenir ; concentré sur ses objectifs, tout en sachant les adapter aux besoins de l'activité ; résilient lorsqu'il est confronté aux imprévus et éventuels problèmes (Luthans & al. 2007).

(a) *Les composants du capital psychologique*

Luthans & Youssef-Morgan (2017) affirment que les quatre composants, à savoir l'espoir, l'optimisme, l'efficacité personnelle et la résilience, faisant partie du capital psychologique, doivent être combinés pour construire le concept du capital psychologique (Feldman & Kubota, 2015).

En premier lieu, l'espoir se rapporte à l'aptitude d'un individu à établir des objectifs, mettant tout en œuvre pour parvenir à les réaliser (Luthans, 2012). Ce sentiment exprime la compétence d'une personne à planifier des actions autour de ses buts, tout en agissant de façon logique et rationnelle (Luthans & al., 2004). Dzomonda (2021) conclut que le fait d'espérer accroît les possibilités de succès d'un projet entrepreneurial, puisque l'espoir permet l'élaboration d'une marche à suivre pour atteindre les résultats souhaités, propres à l'entrepreneur ou à l'entreprise.

Deuxièmement, l'optimisme fait référence à l'attitude positive d'une personne dans l'accomplissement et l'atteinte des résultats attendus (Baluku & al., 2018). Dzomonda (2021) explique qu'un entrepreneur optimiste est capable de relever les défis auxquels il fait face, tout comme trouver des solutions aux éventuels problèmes rencontrés. Selon lui, c'est une qualité précieuse pour réussir en entrepreneuriat.

Ensuite, l'efficacité personnelle correspond à la confiance en soi d'un entrepreneur relative à ses chances de succès, quelle que soit la situation (Balaku & al., 2018). Pour Luthans & Youssef-Morgan (2017), l'efficacité personnelle signifie que l'individu croit en ses aptitudes, impliquant qu'il planifie lui-même son parcours, saisissant les opportunités qui mèneront à la réussite. Dès lors, l'efficacité personnelle ainsi que la résistance au stress exercent une influence sur la création et le succès d'une start-up (Bullough & al., 2014).

Pour finir, la résilience désigne la capacité à surmonter des épreuves ou situations désavantageuses (Cavus & Gokcen, 2014). Dzomonda (2021) définit la résilience comme l'aptitude d'une personne à rebondir en peu de temps suite à un évènement difficile. Il explique aussi que les entrepreneurs sud-africains travaillent dans un climat commercial fragilisé, où de nombreux risques mettent à mal le succès de leur projet, ou de leur entreprise. Dans ces conditions, Dzomonda (2021) exprime qu'être résilient est nécessaire pour ces entrepreneurs, dans la mesure où ils sont plus aptes à gérer des périodes stressantes et à prévenir un épuisement professionnel. Les entrepreneurs sud-africains résilients ont plus de chance de supporter la pression du marché et donc, d'assurer le bon déroulement de leurs opérations (Dzomonda, 2021).

(b) *Le capital psychologique et la performance entrepreneuriale*

Bien que les porteurs de projet ne soient pas encore certains de leurs aptitudes à gérer une entreprise, ils développent leurs connaissances et leurs compétences avec le temps (Parker, 2004). Par ailleurs, Tervo & Haapanen (2010) expliquent que les individus qui n'ont pas les capacités entrepreneuriales requises auront tendance à abandonner rapidement, alors que ceux ayant été indépendants durant un certain temps auront davantage la possibilité de persévérer dans une carrière entrepreneuriale. Par conséquent, Baluku & al. (2016) précisent que certains traits psychologiques sont nécessaires pour réussir un projet entrepreneurial et donc, qu'ils influencent le succès d'une jeune entreprise. Ils indiquent que ce capital psychologique peut se développer ou augmenter lorsqu'un entrepreneur persévère sans relâche dans le monde de l'entrepreneuriat.

Selon Brown & al. (2011), la performance est liée à l'efficacité personnelle et aux résultats attendus. Ils ajoutent que la réussite entrepreneuriale provient donc des aptitudes d'un individu qui sont spécifiques et psychologiques au sens large. Pour Krueger & al. (2000), le comportement et la motivation d'un entrepreneur découlant d'éléments privés ou de situations particulières impactent, d'une certaine manière, le déroulement de son parcours professionnel. Au bout du compte, les ressources qui composent le capital psychologique des individus se révèlent à travers leurs attitudes, influençant la réussite ou l'échec (Baluku & al., 2016).

Au fil du temps, le capital psychologique d'un entrepreneur se fortifie, lui donnant les outils nécessaires pour surmonter les différents obstacles à l'avenir (Baluku & al., 2018). Notamment, la faculté à saisir les opportunités qui s'offrent à eux s'améliore. La

performance d'une entreprise dans son ensemble progresse, autant grâce à une plus grande objectivité (Juhdi & al., 2015).

Le capital psychologique permet aux entrepreneurs d'être plus créatifs et innovants et donc, de se distinguer par rapport à la compétition (Dzomonda, 2020). Ainsi, le capital psychologique permettrait la consolidation des ressources propres aux entrepreneurs, leur donnant l'opportunité de réussir en termes de vente (Dzomonda, 2020). De plus, Fatoki (2018) suggère un lien entre un entrepreneur résilient et la réussite de la gestion financière.

En Afrique du Sud, la création d'une entreprise de façon durable se révèle compliquée au vu des nombreux obstacles, notamment les difficultés d'obtenir des fonds pour pouvoir investir, la compétition, ou encore l'insuffisance d'infrastructures et d'outils mis à disposition des entreprises. Dans ce contexte, le capital psychologique permet aux fondateurs de tenir sur la durée, et de pouvoir établir progressivement leur activité commerciale (Dzomonda, 2021).

C. MISE EN PLACE DE MESURES DE SOUTIEN AUX PME

Sur un échantillon de 500 entreprises choisies de manière aléatoire, le SBP (2015) révèle que les réglementations gouvernementales constituent les causes principales du frein au développement entrepreneurial. Bien que l'impact de ces mesures empêche la croissance de ces entreprises, les formalités administratives deviennent de plus en plus lourdes. Par conséquent, le climat des affaires est peu propice à la survie, la croissance et la compétition en Afrique du Sud (Majozi, 2016).

Moins de la moitié des PME sud-africaines font partie du secteur formel. En effet, un grand nombre d'individus décident de lancer une activité commerciale lorsqu'ils n'ont d'autres choix pour pouvoir survivre. Les deux tiers des entrepreneurs n'ont pas d'employés, et l'augmentation des créations d'entreprises est supérieure à l'augmentation du PIB sud-africain (OCDE, 2022).

De plus, à peine un tiers des entrepreneurs disposent d'un compte au nom de l'entreprise, tandis que les autres ne font pas de distinction entre leur compte personnel et celui de leur activité commerciale. Pour cette raison, le type d'emprunt ne peut pas être identifié comme étant commercial ou personnel. Cela entraîne des conséquences telles qu'une restriction de crédit, une augmentation de la dette personnelle de l'entrepreneur, le non-respect des lois, les risques d'amendes, etc. (OCDE, 2022).

Les statistiques de la South African Reserve Bank révèlent que les PME représentent seulement un quart du total des crédits commerciaux dans le pays. Pour financer les PME, l'état propose des subventions, des crédits et des garanties au travers d'institutions financières, mais il y a peu de chance de voir une augmentation des emprunts aux PME sans se pencher sur les aspects qui encourage la réussite et la durabilité (l'éducation, les compétences managériales, etc.) (OCDE, 2022).

À la suite de la pandémie de Covid-19 qui a largement impacté l'ensemble des entreprises partout dans le monde, le gouvernement a décidé de permettre aux PME de diminuer leur endettement sous certaines conditions. Les trois obligations sont l'enregistrement de l'entreprise à la commission des sociétés et la propriété intellectuelle, auprès de la South Africa Revenue Service (SARS) et du Unemployment Insurance Fund (UIF) et enfin avoir la nationalité sud-africaine. Pour ce qui est des entreprises situées dans les zones rurales et dans les townships, le gouvernement a mis

en place un programme proposant 40 millions d'euros destinés aux crédits et subventions des PME formelles,- mais également informelles (OCDE, 2022).

Cependant, l'économie sud-africaine reste un défi pour tout entrepreneur. En plus de la difficulté d'obtenir du capital, les entrepreneurs doivent faire face à plusieurs problèmes, à savoir : la monnaie a une faible valeur, la concurrence est rude, les impôts augmentent, la main-d'œuvre et la production représentent un coût élevé, le poids des démarches administratives, l'augmentation du coût de l'électricité et les impacts de coupures de courant ... (OCDE, 2022).

Plusieurs lois désavantagent les entrepreneurs qui sont contraints de s'y conformer, à des coûts parfois excessifs. Par exemple, loi du Private Security Industry Regulation Amendment Bill qui oblige les directeurs étrangers à céder 51% de leur propriété à des Sud-Africains locaux. La loi du Property Valuation Act, donne le droit à l'État de prendre possession de terrains et biens immobiliers dans l'intérêt public, à des prix réduits comparé au marché. Black Economic Empowerment (BEE) Amendment Act qui exige de lourdes amendes ou peines de prison, lorsque les entrepreneurs ne respectent pas le code de bonne conduite. (OCDE, 2022)

Finalement, le droit du travail sud-africain a des réglementations strictes concernant les conditions d'emplois, les conditions de licenciement ou encore les salaires minimums, et ce sont les PME qui en subissent le plus les conséquences. Elles n'ont aucun poids contre les conseils de négociations composés des grandes entreprises et des syndicats, qui n'ont d'autres choix que d'essayer d'assumer les coûts élevés de leurs décisions en réduisant le nombre de leurs employés, ou en mettant la clé sous la porte dans la plupart des cas (Majozi, 2016).

Pour pouvoir promouvoir l'entrepreneuriat et réduire ce taux d'échec, le rôle du gouvernement est d'une grande importance. D'abord, faciliter l'accès à toutes les informations dont ils ont besoin, et ensuite revoir leur politique. Pour promouvoir l'entrepreneuriat et la survie des PME, le gouvernement sud-africain se doit de réduire les réglementations lourdes pour les dirigeants (Majozi, 2016).

CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE

I. Contextualisation

Avant toute chose, nous nous intéressons au contexte particulier de l’Afrique du Sud afin de comprendre la difficulté des entrepreneurs à lancer une activité commerciale, et ensuite d’assurer sa pérennité.

L’Afrique du Sud, première économie d’Afrique australe, se distingue par son développement économique plus moderne comparé aux autres pays du continent (Bushe, 2019). En fait, le pays détient la majorité des entreprises africaines de grande taille et dispose d’infrastructures économiques de plus grande qualité. Par ailleurs, l’Afrique du Sud bénéficie d’une richesse en ressources naturelles importantes, et son secteur industriel performant représente un avantage. Après un contexte marqué par des tensions politiques et économiques, le pays commence son évolution à partir de 1994, lors de l’adoption d’une politique démocratique après plus de 40 ans sous le régime de l’apartheid (Bushe, 2019).

Tandis que l’Afrique du Sud dispose d’atouts propices à son développement, la Direction générale du Trésor (2021) précise que la croissance a tout de même diminué de moitié à partir de 2010. Pour la période de 2010 à 2019, le PIB a augmenté de 1,7% par an en moyenne, ce qui a provoqué le ralentissement des progressions accomplies au niveau social suite à l’abolition de l’apartheid.

Par conséquent, au vu de la situation trop fragile pour permettre la création d’emplois, le chômage s’élève à 30% de la population active en moyenne durant ces mêmes années (Bushe, 2019). Dans cette proportion, une différence significative se révèle concernant les races (Stats SA, 2017). En majeure partie, ce taux élevé est représenté par les individus qui étaient défavorisés durant l’apartheid (Claeyé & al., 2020), et principalement par ceux qui n’ont pas ou peu de qualifications (Bhorat & al., 2014). Tandis que le taux de chômage est composé d’environ 25% d’Africains, la population de race blanche ne représente que 10% (Stats SA, 2017). Cette différence significative démontre les inégalités raciales.

Bushe (2019) soutient qu’une des causes provient de la gestion du gouvernement sous l’ancienne présidence de Jacob Zuma, qui a été associé à de nombreuses affaires de corruption. Les conséquences de ces divers scandales ont été néfastes pour

l'économie sud-africaine qui a subi une réduction des investissements, limitant ainsi les opportunités de croissance. En 2018, Jacob Zuma fut condamné à 15 mois de prison et Cyril Ramaphosa a été élu aux élections.

Le président actuel a pour ambition de promouvoir la croissance économique et de créer des emplois, ainsi que d'offrir un cadre propice aux PME dans le but de favoriser leur croissance, tout en réduisant le nombre de faillites (Bushe, 2019). Cependant, BNP Paribas (2022) évoque certains facteurs qui font obstacle à la croissance du pays, tels que le niveau considérable de la dette publique, les problèmes liés à la pénurie d'électricité, ainsi que l'inefficience des entreprises de l'État.

La Direction Générale du Trésor (2021) nous apprend que l'Afrique du Sud est tombée en récession au cours du dernier trimestre de 2019, suite à la crise sanitaire du Covid-19. Cependant, elle souligne les efforts du gouvernement pour rétablir la situation économique et politique dégradée par l'ancien président. Dans un environnement social déjà délicat, l'année 2020 enregistre une décroissance de 7% du PIB (Direction Générale du Trésor, 2021).

Les restrictions gouvernementales pour limiter la propagation du virus ont impacté l'économie mondiale, notamment en bloquant les échanges internationaux. Les effets négatifs sur l'économie sud-africaine au cours de l'année 2020 ont particulièrement touché le marché du travail, avec la multiplication des faillites des entreprises et des pertes d'emploi. À présent, le taux de chômage en Afrique du Sud fait partie des plus élevés dans le monde. En 2021, la situation s'est améliorée grâce à la levée des mesures sanitaires imposées dans le cadre de la pandémie. La reprise des activités économiques a permis au pays d'enregistrer un taux de croissance du PIB à 4,9% (OCDE, 2021).

Le taux d'échec entrepreneurial en Afrique du Sud est particulièrement haut, dans un climat commercial peu propice aux entrepreneurs, avec le régime de l'apartheid portant toujours préjudice à la population. Cela nous amène à réfléchir sur les facteurs pouvant encourager le rebond entrepreneurial, et leur niveau d'influence au vu de la situation politique, économique et sociale du pays.

II. Choix de la méthode et démarches

Pour réaliser ce mémoire, nous avons appliqué une méthode de recherche qualitative. Selon Strauss & Corbin (1998), une méthode est qualitative lorsque les données à l'issue d'une recherche n'ont pas été récoltées au moyen de procédés statistiques ou d'autres outils de mesures chiffrés. Autrement dit, la méthode de recherche qualitative ne fournit pas des résultats quantifiables.

Comme écrit par Nelson en 2008 : « Clarifier ce qu'est la recherche qualitative, insister sur la plus-value des résultats qualitatifs et se préoccuper de la qualité des études qualitatives sont autant de moyens pour assurer que les résultats des recherches qualitatives soient reconnus » (Kohn & Christiaens, 2014).

Dans ce mémoire, nous nous sommes concentrés sur trois aspects du rebond entrepreneurial : le capital humain, le capital psychologique et le rôle du gouvernement. Cependant, nous cherchons en particulier à mesurer l'influence du capital humain, comparé aux trois autres facteurs.

Notre question de recherche : « Dans quelle mesure le capital humain influence-t-il le rebond après un échec entrepreneurial dans le cas des PME sud-africaines ? ».

Nous avons mené des entretiens anonymes semi-directifs auprès de neuf entrepreneurs disposant d'une première expérience d'échec en entrepreneuriat. Nous avons élaboré un ensemble de questions ouvertes rassemblées dans un guide d'entretien (Annexe 1) et ordonnées selon des thématiques permettant d'analyser les réponses de façon plus claire. Les entrepreneurs ayant différentes expériences et différents parcours, la méthode semi-directive était nécessaire pour pouvoir comparer les différentes opinions, et leur permettre de partager ouvertement leurs expériences (Althalathini & al., 2020).

En premier lieu, les entrepreneurs étaient interrogés de manière générale sur leur profil, leur parcours scolaire et professionnel. Pour comprendre leur expérience d'échec et ce qui les a poussés à rebondir, les questions étaient axées sur les raisons pour lesquelles ils avaient échoué, tout en se penchant sur le contexte de leur échec. Ensuite, les répondants ont expliqué comment et pourquoi ils avaient décidé de retenter l'expérience. Finalement, ils ont exprimé leur ressenti sur la situation actuelle du pays, et l'impact négatif du gouvernement sur les entreprises.

Pour analyser les résultats, nous avons créé des tableaux reprenant les différentes caractéristiques des entrepreneurs afin d'identifier les différences et similitudes de ces derniers. Nous les avons classés par thème pour faciliter l'analyse en fonction des concepts et recherches théoriques que nous avons effectuées. Ensuite, nous avons construit une structure de données pour obtenir une représentation condensée et visuelle des réponses obtenues (Gioia & al., 2013).

III. L'échantillon

Pour composer notre groupe de répondants, nous avons employé la méthode d'échantillonnage non probabiliste. Il s'agit de la sélection non aléatoire d'individus, sur base de caractéristiques précises et pertinentes pour la question de recherche. Il est utile de procéder de cette manière lorsque nous souhaitons des informations personnelles sur un individu (les expériences, les connaissances ...), dans l'objectif de répondre à une certaine problématique (Gumuchian & Marois, 2000).

Cependant, disposant d'un réseau limité en Afrique du Sud, nous avons continué avec la méthode d'échantillonnage boule de neige, qui consiste à demander aux répondants d'identifier d'autres personnes à interroger (Combessie, 2007). Les premières personnes sélectionnées ayant déjà été interrogées, elles avaient donc une idée très précise des critères recherchés pour pouvoir conseiller certains entrepreneurs.

Les entrepreneurs sud-africains interviewés devaient disposer d'une première expérience d'échec entrepreneuriale. Ces derniers devaient avoir recréé une entreprise, ou en avoir l'intention.

Les interviews se sont déroulées en face à face, et la durée variait entre 25 et 55 minutes. Le tableau 1 ci-dessous reprend le profil des différents entrepreneurs interrogés.

Tableau 1 : Profil des entrepreneurs

	PROFIL		L'ENTREPRISE AVANT L'ÉCHEC			TRANSITION POST-ÉCHEC	L'ENTREPRISE APRÈS L'ÉCHEC	
	Sexe	Âge	Secteur	Date			Secteur	Date de création
Entrepreneur 1	F	39	Horeca	2013	2014	Cours de cuisine particulier	Horeca	2015
Entrepreneur 2	H	35	Services aux particuliers (Immobilier)	Fin 2018	Milieu 2019	Sans emploi, quelques jobs en Freelance	Horeca	2020
Entrepreneur 3	H	32	Services aux particuliers (Voyage & Tourisme)	2016	2017	Formations universitaires	Services (Placement de stagiaires en entreprise)	2018
Entrepreneur 4	H	47	Horeca	2018	2020	Sans emploi	Horeca	2022
Entrepreneur 5	F	59	Services (Machines de nettoyage)	Mi 2021	Fin 2021	Technicienne de surface	/	/
Entrepreneur 6	H	39	E-commerce	2019	2020	Responsable commercial dans une entreprise de e-commerce	/	/
Entrepreneur 7	H	29	Brassicole	2015	2016	Étudiant	Brassicole	2017
Entrepreneur 8	H	58	Bar/ Night-club	2014	2015	Serveur	Horeca	/
Entrepreneur 9	F	30	Immobilier	Mi 2019	Fin 2019	Sans emploi	Immobilier	2022

CHAPITRE 3 : RÉSULTATS

Après avoir expliqué la démarche de la collecte des données dans la partie méthodologie, nous avons séparé les résultats des interviews par thèmes en fonction de la problématique de départ, dans le but d'identifier les facteurs du rebond entrepreneurial. Plus particulièrement, en nous intéressant au profil et au capital humain des répondants, nous avons étudié les raisons de leur échec pour pouvoir tirer des conclusions quant à l'importance du capital humain dans leur chance de succès lors du rebond de ces derniers.

Les interviews ont été retranscrites et analysées, et nous avons exposé les extraits les plus pertinents pour chaque thème, nous permettant d'arriver à des conclusions, pour établir des liens entre les facteurs d'échec, le profil des répondants, et les facteurs de rebond. Nous avons identifié cinq thèmes, à savoir : le capital humain, les facteurs d'échecs, les facteurs de rebond, le gouvernement sud-africain.

La sélection des différents témoignages les plus significatifs se trouve ci-après afin d'effectuer la comparaison entre les différents répondants et les différentes expériences. Au vu de la longueur de nos entretiens, il n'était pas pertinent de présenter tous les témoignages.

I. Capital humain

Voici un tableau récapitulatif des ressources en capital humain des différents entrepreneurs interrogés. Nous avons repris le niveau d'étude des répondants, le nombre d'employés et leur niveau de qualification au sein de la première entreprise, et au sein de la seconde entreprise. Ensuite, pour faciliter l'analyse des résultats dans la partie suivante, nous avons noté leur classe sociale, et leur expérience en entrepreneuriat.

Tableau 2 : Tableau récapitulatif des ressources en capital humain des entrepreneurs

	Niveau d'étude	Nombre d'employés et qualification		Expérience en entrepreneuriat	Classe sociale
		Avant échec	Après échec		
1	Secondaire	1 Sans qualification	3 Pas qualifiés	Aucune	Défavorisé
2	Secondaire	0	5 Peu qualifiés	De nombreux essais en entrepreneuriat	Défavorisé
3	Tertiaire	1 Peu qualifié	4 Qualifiés	Parents entrepreneurs	Low middle class
4	Secondaire	2 Sans qualification	3 Pas qualifiés	Parents entrepreneurs	Middle Class
5	Primaire	0	/	Aucune	Défavorisé
6	Secondaire	0	/	Aucune	Défavorisé
7	Tertiaire	0	5 Peu qualifiés	Parents entrepreneurs	Middle class
8	Tertiaire	3 Sans qualification	/	Réseaux d'entrepreneurs	Middle class
9	Tertiaire	0	0	Parents entrepreneurs	Middle class

II. L'échec entrepreneurial

A. LE TAUX D'ÉCHEC ENTREPRENEURIAL EN AFRIQUE DU SUD

De manière générale, les entrepreneurs ont été interrogés sur les raisons du taux d'échec entrepreneurial élevé en Afrique du Sud. Les principales raisons mentionnées portaient sur le manque de capital et la difficulté d'obtenir un financement adéquat.

Ensuite, le gouvernement joue un rôle dans l'échec des PME, puisque le marché est dominé par les grandes entreprises, et le système n'encourage pas la survie des PME. Les conditions pour lancer une petite entreprise sont compliquées à atteindre et les aides gouvernementales sont inexistantes. Le loadshedding (délestage) a été énoncé la plupart du temps. Les entrepreneurs expliquaient que les coupures de courant à répétition pour une entreprise qui démarre impactaient fortement leur chance de survie, puisque la plupart ne pouvaient pas se permettre d'acheter un générateur pour avoir de l'électricité en permanence.

Également, le manque d'éducation, le manque de qualifications et de compétences revenaient souvent dans les entretiens. Il est très facile d'obtenir un numéro d'entreprise et d'enregistrer son entreprise dans la mesure où aucun critère n'est exigé, comme par exemple, avoir un diplôme, ou un certain niveau de compétences de gestion.

Témoignages n°1

« I'm not sure, one of the things might be ... people not being able to finance when starting their business. So it might be financial or capital issues. Because one can start a business but within the business, they don't have any capital. That's what kills a lot of businesses. Then you also have the education and lack of skills issues. It's easy to register your business, you don't have any particular diploma or skills to create a business ».

« Good question. Obviously, it's tough, because our middle class is very small, minimum wage is very low. Obviously for people they get to pay off bank loans, and interest rates are high. So, cashflow is always key. And also Covid hasn't helped with any of the businesses. To open a business. You need good amount of capital, and you have to know what you're doing. So, I think a lot of people don't do enough research into different markets, on what they're interested in... It's a lot harder than it looks. And a small percentage, I think like 97% of businesses actually can't sell their business. Otherwise you just close or give it to family or to staff ».

« I think we live in a difficult economy. I don't think there's enough support for small businesses in the country. There's a lot of gaps to make money but, there is bureaucracy, there are hoops to jump through in terms of licensing, ... I mean, you permanently are battling the government like, something for example, loadshedding. For a business that is starting out, you can't afford not to be trading. Inflation... We've got difficult sort of situations like theft and social issues. All of those contribute to things being difficult ».

« Because it is very difficult to actually get a business up and running in the first place. And I know from personal experience that the system is not designed for SMEs. South African economy and businesses being dominated by big businesses ».

“South Africa can be damaged by enormous companies and to meet terms of conditions of running a small business is too hard. The conditions of running a business are not easy. That's one of the reasons I like in Europe, for my experience there is flexible help you get from government, which is easily accessible, also for all that matter from the banking system.

B. RAISONS DE L'ÉCHEC ENTREPRENEURIAL DES RÉPONDANTS

Ci-dessous, voici un tableau des causes de l'échec entrepreneurial propre à chaque entrepreneur.

Tableau 3 : Les causes de l'échec entrepreneurial des entrepreneurs

Entrepreneurs	Causes de l'échec
1	Manque de capital Pas de différence entre argent personnel et de l'entreprise
2	Manque de recherche sur les besoins du marché Pandémie Covid-19
3	Pas de connaissances sur le marché
4	Employés non compétents Vols du personnel Mauvaise gestion financière
5	Pas l'équipement adéquat Difficulté pour trouver les clients Difficulté pour économiser afin d'obtenir le matériel adéquat (Townships)
6	Pas de compétence de gestion financière Pas de différence entre argent personnel et de l'entreprise
7	Pas de compétence de gestion Pas de licence Manque d'expérience et de connaissance de l'industrie
8	Mauvais positionnement sur le marché Personnel incompétent
9	Mauvaise connaissance du marché Mauvaise segmentation des clients

Durant les interviews, les entrepreneurs ont partagé leur expérience d'échec, expliquant le contexte dans lequel l'entreprise avait échoué. Dans la majorité des cas, le manque d'expérience et le manque de compétences en gestion d'entreprise conduisaient au manque de capital ou à une mauvaise gestion financière, entraînant directement la faillite de leur entreprise.

Ensuite, la deuxième raison la plus courante était le mauvais positionnement sur le marché suite à un manque de recherche et de connaissance de l'industrie dans laquelle ils se trouvaient. Par exemple, l'entrepreneur qui avait lancé son activité dans le secteur brassicole n'avait pas effectué suffisamment de recherches sur la désirabilité du type de bière qu'il souhaitait lancer sur le marché. L'entrepreneur qui avait lancé son activité dans le secteur immobilier n'avait pas bien positionné ses appartements en fonction des clients ciblés.

Témoignages n° 2

« When I was in high school, I would try to sell school furniture that I would buy myself from different shops and sell them at school. Of course I had no plan at all, I didn't have money, and I did not know how to deal with finances and all that stuff, what a margin was etc. I would not call that experience a business failure, because it was not a real business. But in a way, I was trying to be self-employed and start something. For my current business, it has not failed... yet [laugh]. But if I were to fail, I guess the reason would be finance, lack of capital, the high price I have to pay to rent the space. That would be the two major things: capital and the high rentals ».

« So ... I can talk about that one. I did not take it too personally because of covid-19 but we were heading in the right direction... Do you know backpackers accommodations? Well, when international borders closed March 2019, I was also doing it by myself, I was in the Eastern Cape, ... and yeah, it was a big ego hit, you know. I was in the building blocks of like, definitely covering costs and you know the thing. But like I mentioned in the previous question, it's a big ego to go "Hey, it's not happening, and I've got to pull the trigger, and go and move into some friends again, and then I get rid of the building and sell everything up, and you know, run in a massive loss. And then also just to get yourself up and dust yourself off and go "Ok cool, just try and do this again". And this is essentially how this current business happened. I've only created from one business, closing, create this one, opening, ... Yeah, it's a lot of ego. And you know, this never looks nice for people ».

“So I bought my own machine to wash the carpets, the couches and everything. I spent a lot of money to get this machine, but I thought it would be easier for me to find the clients, because I don't have internet in the townships, and I did not have time to find the clients because I had to take care of my grandchildren. Also, the difficulties I have is that I didn't realize actually when you wash the couches or everything, the machine

was not drying the things. You wash it and they can be a little wet sometimes. I realize now I need a dryer. So, it is my intention to buy a dryer, but I don't have the money. I don't want to give up with this business because in South Africa there are no jobs. I can't find the client and knock on the door I put my address but that's not enough, I can use WhatsApp, Facebook and Instagram. But I can't leave the matress wet. I'm stuck form now I have now to get a dryer".

« I think it missed the fundamentals of business. It missed the actual reality of finance. I had not done any surveys, I did very little research, it was just driven by passion more than anything else. And I'm pretty sure it's a terrible way to start a business because it's normally the other way around. But again, I strongly believe that passion is an equal driver of success as having a knowledge base about business. The passion drives the speedy learning and gets you to the place you want to be. I think you also need to be all in. I think that's what is good about passion for me at that point because I was all in. I just said, "I want to do this" and made it work »

"Definitely I've learnt a lot... Just because you have this property and you're an amazing doesn't mean you can succeed. For example, a lot of the complaints I was receiving was because I had built up my profile as a host, hosting families by the beach. But the fact that the property was in the city center, and was noisier, it was just more a place for young people to party... but my profile was still very much family oriented so I kept families coming and they were unhappy to stay because of things I could not control. So I had to realize it was just not working for my target market, and I had to close it down. So I mean I lost a lot of money, but it was a lesson anyway. At least, I know that for example I like to host families, I don't want to host young people. But I have to care a lot more about the location".

« It wasn't that I did not know what I was doing. it's just that I did not have any experience in that field. I thought I could make it work but I did not have all the resources for that. Financially, I was cut short, because that strategy did not work, and we ran out of money. If we had the money, and we continue, it would definitely work. Within this business as an example, I've invested in a lot of machines which were so expensive, but obviously, if you don't think about ... If your employees cannot use it properly because they don't have the skills, of it is too expensive for the use you make of it, ... I would not be careful with the resources I had. So I'd say financial reasons and lack of experience are the biggest reasons for failure ».

C. LES FREINS À L'ENTREPRENEURIAT

Durant les entretiens, le manque d'engagement du gouvernement constituait un frein majeur à l'entrepreneuriat. Selon les répondants, le gouvernement n'avait aucune implication dans le processus de création ni aucune intervention financière pour promouvoir le développement des PME. Les licences sont difficiles à obtenir, les démarches administratives sont particulièrement lourdes. En plus, les crimes et la violence qui sévissent dans les townships menacent les opportunités d'épargne et la survie des activités commerciales des entrepreneurs.

Le manque d'éducation et de qualifications au sein de la population en âge de travailler apparaissait également dans les freins à l'entrepreneuriat, dans la mesure où les entrepreneurs ne pouvaient pas trouver des travailleurs qualifiés pour pouvoir assurer les tâches nécessaires au bon fonctionnement. De plus, au vu du salaire bas des employés, il est difficile de leur faire confiance, et les vols au sein du staff sont très fréquents dans chaque entreprise.

En outre, le manque d'information empêche certaines activités de se développer. Par exemple, un entrepreneur qui souhaite se développer à l'international pourrait adhérer à une plateforme mise en place pour promouvoir l'exportation. Cependant, l'utilisation de celle-ci se révèle compliquée et inaccessible pour les PME. En effet, si les services sont bien facturés, ils ne sont pas opérationnels et personne ne répond aux éventuels appels.

Témoignages n°3

« If we go back to this COVID thing, they were supposed to be some funds given to small businesses. I'm not sure... Some people got it, but most people didn't. I'm one of the people who didn't get anything. On my side, I wouldn't say that the government has created anything for me for my business. I've done it myself. I sold what I had to survive. It has been me the entire time, so I have no intervention when it comes to the government ».

« The only thing I would say is: in South Africa, we tend to say that we work for the government to do things for us, which is... I feel we will wait until we grow grey hair [laugh]. So, I believe we need to make things happen on our own. Sometimes, we'll say we don't have money. But look around, what do we have? If you are passionate about what you want to do, just look around, what can you do? Because of the townships, we're constantly threatened by violence and crime, people coming into shops, restaurants to

rob because they don't have any other way to get some money to survive. But then, businesses are failing because the thefts affect their ability to save money, and also make people scared to go back ».

« It's a serious price to start a business. Especially, it depends on what your business is. You can register a business, that's pretty easy. But depending on your business, based on my experience, you know, you get health and safety, fire, police insurances, you must get some licenses for example to sell alcohol, ... And even for us, we've been nearly running over a year and 6 months, and we have been officially given our business license. And that's because of the procedures, each department has to come and sign off, and yeah, it's obviously a backlog effect and it's very frustrating. But as long as you have all the paperwork in, you can trade as your business. Like, we went through the procedure of getting a liquor license (also a huge procedure to get it in SA). Go to a lawyer, do our thing, and make sure we have all the right procedures, that we're not too close to school, hospitals, etc. that we have storage safety, all this jazz. And also, same, do we sell food, and drinks etc. It's also: big prices, takes eight months, a lot of money. But obviously, once you get it, it's so rewarding. But yeah, the paperwork... It's a nightmare. Then, employ the right staff is quite hard in South Africa, especially because of the townships, the level of education... Nobody goes to school, there are no jobs in this country ».

“I think that on the market, when you are getting ready to get into whatever business line is, you have to do your diligence on the systems of the administrative rules and how the labor laws are applied to here. It is quite onerous, expensive, almost take time, time consuming for example, it takes time to get a liquor license. It's a super hard process and the system doesn't allow you to trade much, it would be too expensive to pay”.

“There are some government rules businesses that are particularly practical. At the brewery, because we are looking for doing exports, there is a provincial government that set up a platform. It actually provides some useful information and guidance to enable us to set up for export. But to use this platform, it is incredibly complicated and difficult as I said at the beginning. If you are a big company you know, if you're an Anglo-American or a grand brand, you employ your department to do all of this. But small companies, without having that infrastructure, backup and knowledge need government help. If you try to phone to the government help line, you will realize, you know, that the result is a cell phone bill.”

III. Le rebond entrepreneurial

A. DEVENIR UN ENTREPRENEUR

La question portant sur les raisons de devenir un entrepreneur, et de pourquoi rebondir malgré l'échec a reçu des réponses très similaires. D'une part, ils parlent d'une motivation à être son propre patron. D'autre part, ils parlent de la possibilité de créer des emplois et de contribuer à améliorer la situation économique et sociale du pays.

L'entrepreneuse qui souhaite lancer son activité de service qui consiste à nettoyer les tapis, divans, sièges de voiture, etc. et qui vit dans les townships explique que sa motivation vient principalement de son environnement. Lorsqu'elle rentre le soir après avoir fait ses courses, elle se retrouve à devoir cacher ses sacs de nourriture pour que les autres enfants ne lui réclament pas à manger. Elle-même a des difficultés pour subvenir aux besoins de sa famille. Mais, elle est désireuse d'aider sa communauté, de nourrir les enfants du voisinage qui meurent de faim, puisqu'elle sait que le gouvernement ne leur viendra pas en aide.

Témoignages n°4

« I'd say it is something that has been like "there" for a very long time. So, you always seek things you cannot reach. For me it was the love for the food. That's the reason that made me start. And also being able to put more time in my own thing than putting time into someone else's ».

« I just got the mentality of "I want to work for myself, I want to be an entrepreneur". I believe, with my slate with skill set, there should be no reason why not to be successful, and I've got self-belief. And I think most people should have that mentality, and it's more fun working for yourself. I get more control on what I create. I know it's not ideal for a lot of people. And it's full on, I don't have a day off etc. But I choose to work for myself rather than work for someone else. And it creates an opportunity for me to create other incomes around, and it's fun, you want to have fun when you go to work, you know. So, we're trying to create a nice work environment ».

« Just have a go. I do believe in people working for themselves. I do believe in people, taking a risk to open a business. And, you know, it's so easy to make excuses, so... rather have one go, and if it does not work it doesn't work, and you start again. Work hard ».

« I just thought "my studies are almost done, and I can either go and work for someone and get enough salary. Or I can start a business and be my own boss. I was young and I just thought "I'm gonna go for the business and just see". And the more the time went on and I realize "I'm actually good at this". Now, I know I'm competent and capable, the business is not making that much money, but I know I'm built for this. Right now, I'm in a position where the business has gone very well but not enough for my eyes and that's a motivation to be an entrepreneur, because I'm gonna make it! ».

"I wish I can have people who can feel the way I feel. It's not that I'm greedy, but I wish that I can get a help that all people can remember that I'm not doing this just because of my family but I look outside. My neighbors that are not working even when I'm coming back from the shop, they don't carry my plastics, I have to hide because I know as soon as I get in, they gonna knock at the door and asks "oh mamma said you can give a small piece of bread", "we don't have electricity" so sometimes you end up going late to the shop and you can walk in that place, with people that tells your story for food which is unfair for you. You can't go to the place you're afraid, maybe people will come and rob your food because they don't have it in their houses. So if you can stop the crime, it can be better, people can have jobs. All people must get jobs and even the people that aren't educated. Some people doesn't know how to write their name but still I'm gonna show him how to use that machine, and then that person can go and do money. But now I'm still looking where can I go, which door can I go, where can I go and ask for donations? People can be really trust me and know that this is real. I'm not asking money for peanuts. I'm asking money for this, whatever people give me money, as long I can have this drier".

B. LES CLÉS POUR RÉUSSIR EN ENTREPRENEURIAT EN AFRIQUE DU SUD

Pour les entrepreneurs ayant échoué une première fois en entrepreneuriat, sur la base de leurs expériences, ils expliquaient le besoin d'être réaliste et de savoir que le climat des affaires n'est pas propice au développement d'une entreprise. Ensuite, il faut être passionné pour surmonter les difficultés du monde de l'entreprise en Afrique du Sud et lancer une nouvelle fois son activité.

Il est également utile de penser à la communauté et au climat social pour pouvoir se positionner correctement sur son marché. En effet, 80% de la population se trouve dans la catégorie des bas revenus, et c'est ce qu'il faut prendre en compte pour pouvoir réussir son projet.

Il faut être patient, et apprendre à gérer une équipe en créant une atmosphère de confiance dans laquelle les membres de cette équipe se sentent bien, les encourageant à donner le meilleur d'eux-mêmes. Puisque les employés ne sont pas bien payés, il est nécessaire d'offrir des compensations non financières. En effet, comme l'un des entrepreneurs interrogés l'a mentionné, un employé est l'image de l'entreprise. Pour pouvoir créer une expérience unique aux clients, il est primordial que les employés soient aimables, et adhèrent aux valeurs de l'entreprise pour que les clients aient envie de revenir.

Finalement, il est essentiel de créer un business plan solide et d'implémenter une stratégie sur le long terme, en anticipant les conséquences et les impacts négatifs qu'une décision ou une action pourrait avoir sur l'avenir du projet.

Témoignages n°5

« I think being realistic and understanding that things are going to be hard. We live in a very difficult economy, that's a fact. And if you're gonna let that get you down, you're gonna fail. You've gotta just work with it, work around. I think, no, I really believe we've got a lot of opportunity, that we've got a scope to start really great things. And I think, in some way, introducing the concept of community into your brand is a vital part of success. If you're not bringing the social elements, which is one of the biggest problem in South Africa, then you're not gonna win. I mean... 80% of the country live in the low-income category... Broadly speaking... It depends on the industry ».

« I'm not successful yet [laugh]. I think if this is something you're really passionate about, and something it takes a lot from someone to do. So, I think that's what would make people to be successful. Because the minute you do something that you really love and you're really passionate about, it won't feel like so much weight for you, it will come automatically. I think that's the basic. Do something out of love ».

« In SA, I think, in my experience, it's to create a great experience for people. I think that if you can be unique, create a connection with the customers, the guests, whoever you're dealing with. There's a lot of people doing things wrong and if you do it right, you'll get return of people. So, in our experience a lot about back burner is return customers, because we give them a consistent great experience every time. And that's what people want. They want to be individualized, they want to feel special and that's what we're trying to get across with each experience. So, we're trying to create a unique experience that makes people feel needed and seen ».

« From my first failure, and it was a big one, I've learnt a lot about ego, about the structural groups that we need... You have to be patient in timing with this staff, nothing is going to just take off, you know, like, we even see it with this business. You just have to be patient, be very hands-on and then, when you get bigger, then you employ someone, or you do this and this, you have targets and, yeah, just patience and hard work. You have to be able to do everything, you have to be the face. And I think, especially in our industry, you have to know how to run a business. You see a lot of people doing it wrong because, unfortunately in SA you can't pay low minimum wage enough, so they're invested into your company. So obviously, if someone is not getting paid high, they don't care as much. So, we try to incentivize our team. For example, our barista manager, T.K., who is amazing, he goes for his driver's license tomorrow, and he's getting my car. We show that we believe in him to stay with us and incentivize... And he's amazing with people. So, when people come here, he's the face of the company. And he feels appreciated from us. So, it's a ripple effect on get the right people, treat them nicely. And then we try to create this family and this atmosphere. And, then it's a ripple effect, you know they're great with the guests. But unfortunately, you see a lot of places you walk in, some of them don't really care, they're not nice... And that's why you can't pay them enough, but you have to incentivize them, feel like they have a piece of the business, that they believe in the business ».

« I think a lot of people have done it differently, but the way I do it is I came up with a budget. I did a costing, a business plan, a budget, a proposal, I needed to get funding

as well. That was basically one big document in a folder, and you could see the products, the assets to buy, the budget on how the business is gonna operate, this is the 3 years plan, profitability, and this is the funding requirement. So, I did that, and I think now, what I would do is find the gap first, then rather trying to find a way to get into something. Because that's what I did at the very beginning. Now, I would rather wait and carefully choose the next move, I find the gap and say "ok, there is a unique selling point here, we can get in there". Having your business registered is alright, but on top of that you have so much paperwork. And then, you have licensing fees and stuffs like that, which takes quite a while ».

The keys are just the same that anywhere else, but it is more difficult because it's not an easy climate for small businesses to set up. It depends what field you are going to. Some people in South Africa, I would say traditionally, have a quite good hospitality, and are excellent in filming, specially based in Cape Town, where there was a lot of new businesses and start up. It does depend on the field and then personal skills are quite important.

C. ÉVITER LES ERREURS QUI MÈNENT À L'ÉCHEC

Pour éviter les erreurs qui mènent à l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud, les entrepreneurs parlent de l'importance de créer des structures et procédures claires pour tous les employés. Comme mentionné précédemment, le manque de qualification des employés et les salaires bas s'avèrent être des problèmes majeurs pour la survie des entreprises. Par exemple, un entrepreneur expliquait qu'il tentait de rendre le travail des employés le plus agréable et facile possible. Dans la cuisine, des affiches claires et précises sont affichées pour que le personnel élabore les recettes et confectionne les plats du restaurant.

Pour un autre entrepreneur propriétaire d'une brasserie, il faut employer le bon personnel pour éviter les petites erreurs du quotidien qui font perdre énormément d'argent. Si les employés ne savent pas utiliser les machines correctement, cela diminue le rendement, et mène à l'échec sur le long terme.

Ensuite il faut connaître son marché, connaître les périodes où les ventes sont les plus fréquentes. Par exemple, un des entrepreneurs a lancé une entreprise qui s'occupe d'héberger et de placer des étudiants internationaux dans des entreprises pour effectuer

leur stage. Il expliquait notamment que le démarrage était difficile puisqu'il ne connaissait pas exactement les périodes de stage des différents pays. De plus, il fallait placer les bonnes nationalités entre elles dans les différentes maisons, faire attention aux personnalités de celles-ci et aux âges. Avec l'expérience, il peut cerner les différents étudiants et comprendre leur besoin, leur envie d'être avec d'autres étudiants ou bien de se retrouver seul.

Témoignage n°6

« So, I have these structures, the pillows that I believe, are like procedure and systems. So, we have recently employed two new people last week. And, from what we've learned, the easiest structures and procedures, we've got all in our kitchen, like, easy how to prepare meals, etc. We're trying to make the employees' job a lot easier. They can read it there, it's easy, and just to make people feel as comfortable as possible to learn how to go, and not just get thrown in the deep end... So, we're trying to create the atmosphere, we're trying to find like-minded people, very important. Because, even within South Africa, the cultures are quite different. We've had a previous experience with a Zimbabwean guy, and it just didn't work, from an age gap to everything... It was just unfortunate fit, you know. But now it's also male and female, and all these dynamics we have to deal with. But try to employ right and invest in people, and just create that thing. What I also do is I write down notes every day on like, what I believe, what do we stand for, ... like, the whole thing is about strangers, people talking to each other, and we try to create that culture where people feel very safe, etc. Customer experience is key, you know. And try something different, I mean, especially through covid, everyone was separated ».

« I think, getting the right staff involved. And I really think I can get the business to a point where we have a little more capital, and there would be a lot less stress, and I make sure investing in people is a priority, that's gonna be people first! If you don't understand people, you can't sell a product. If you don't understand people, you can't employ the right people. If you're not making it a priority, then... So, yeah, I'll make sure to get the right staff, and make sure the staff is contributing very well to the business. I'm not that good in managing people, and I know it. But I'm learning, and I'm willing to learn ».

“Capital, most importantly, a good business plan. Before you even make your first sale, or offer your first service, a business plan! Look at where the market is the busiest,

look at when there's the more business, and start your business in that tap of period. Everybody knows what their business is, and when it's most busy because they've been working in that industry for some time”.

CHAPITRE 4 : DISCUSSION

Ce chapitre a pour but de confronter les résultats obtenus lors de nos entretiens avec la littérature. Tout d'abord, nous rappelons le cadre théorique de notre problématique en commençant par l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud. Dans cette partie, nous reprenons les grandes idées de la littérature quant aux causes de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud. Ensuite, nous ajoutons le concept du capital humain des entrepreneurs sud-africain, afin de conclure par une mise en relation entre les causes de l'échec des entrepreneurs et les ressources en capital humain de ces derniers.

La deuxième partie consiste à se remémorer le rôle du capital humain et du capital psychologique dans la performance des entreprises, et dans le rebond après un échec entrepreneurial. La dernière section porte sur les liens entre le capital humain et le capital psychologique dans le rebond des entrepreneurs interrogés.

Dans chacune des deux parties, nous ajoutons la contribution à la littérature que nous avons pu établir sur base des données récoltées lors de nos entretiens.

I. L'échec entrepreneurial en Afrique du Sud

A. LES CAUSES DE L'ÉCHEC ENTREPRENEURIAL EN AFRIQUE DU SUD

Dans la littérature, Bushe (2019) mentionne le manque de compétences de gestion et d'expérience dans l'industrie, et le manque de planification des activités comme cause principale de l'échec entrepreneurial en Afrique du Sud. Petrus (2009) et Namaenzh (2010) mettaient l'accent sur le manque de contrôle et de gestion de la trésorerie de l'entreprise.

Holzmayer & Schimdt (2020) insistent sur la bonne utilisation des ressources matérielles de l'entreprise comme facteur de succès. La combinaison de ces ressources avec les ressources immatérielles à savoir les compétences et connaissances des employés détermine la productivité de l'activité commerciale.

Aussi, lorsque les entrepreneurs n'ont aucune compétence en management, l'échec est inévitable dans la mesure où ils n'ont pas la capacité de planifier et gérer les ressources de l'entreprise avec une vision sur le long terme (Bushe, 2019). L'auteur ajoute le problème du faible niveau de qualification des employés, qui impacte négativement la performance d'une entreprise. D'ailleurs, le rapport du SBP (2015) confirme que le manque de main-d'œuvre qualifiée se révèle comme un problème majeur auprès des entrepreneurs sud-africains.

Finalement, le haut taux d'échec entrepreneurial en Afrique du Sud est également dû au manque de connaissance sur le marché ou sur l'industrie, qui empêche les entrepreneurs d'adopter de bonnes pratiques commerciales appropriées (Cant & Wiid, 2013).

Notamment, certains facteurs sont en dehors du contrôle des entrepreneurs, et les empêchent de prospérer dans leurs projets commerciaux. Le secteur financier sud-africain étant fragilisé, les refus d'obtention de crédit sont souvent injustifiés, et basés sur le fait que les institutions n'ont pas de marge pour prendre des risques (De La Torre & al., 2008). D'ailleurs, le rapport de l'OCDE (2020) révèle que la quasi-totalité des PME n'envisage pas le crédit bancaire pour financer le démarrage de leur entreprise, et le sondage de FinScope Survey of Small Business in South Africa confirme que 3% des PME avaient eu recours à l'emprunt bancaire en 2010.

En plus de la restriction de crédit, le gouvernement ne prend pas les mesures économiques et politiques nécessaires pour faciliter le développement entrepreneurial (Bushe, 2019). Cela se reflète dans la faible contribution des PME au PIB de l'Afrique du Sud et à la création d'emploi (Johannesburg Business School, 2019). En fait, le système sud-africain est dominé principalement par les grandes entreprises (OCDE, 2020). Bushe (2019) affirme que plusieurs organismes visant à promouvoir la création d'entreprise existent. Cependant, l'accès aux informations est compliqué et leur visibilité est réduite.

En outre, la paperasse est conséquente et la mise en règle des PME représente un coût non négligeable (Nieuwenhuizen, 2019). La mauvaise qualité du réseau électrique qui provoque de nombreuses coupures de courant impacte grandement les petites entreprises qui n'ont pas les ressources nécessaires pour tenir plusieurs heures par jour sans électricité (Trace, 2020).

Pour finir, les inégalités et l'exclusion sociale en Afrique du Sud sont des facteurs qui encouragent la criminalité et la violence (World Population Review, 2022). Ce phénomène de criminalité freine le développement des entreprises qui investissent un certain budget dans la sécurité, étant conscientes qu'elles peuvent être victimes de vols, cambriolages ou fraudes à tout moment (Olawale & Garwe, 2010).

B. LE CAPITAL HUMAIN DES ENTREPRENEURS SUD-AFRICAINS

Dans la littérature, le capital humain se définit comme un ensemble de compétences, expériences, savoirs et aptitudes d'une personne ou d'une organisation, produisant des gains en efficacité dans l'économie d'un pays (Becker 2002). Pasban & Nojedeh (2016) expliquent que les formations professionnelles, scolaires et les expériences personnelles et professionnelles augmentent la productivité des travailleurs.

Marvel & al. (2016) estiment le capital humain selon le niveau d'expérience, l'éducation et l'expérience entrepreneuriale lorsqu'on parle d'un entrepreneur. Selon eux, construire des ressources en capital humain se fait au travers de l'investissement dans l'éducation, et dans les formations professionnelles. L'évaluation du capital humain se fait donc en fonction du niveau d'étude (primaire, secondaire ou tertiaire), et l'expérience en fonction des postes occupés dans un secteur spécifique.

Le capital humain est donc représenté par deux dimensions : le capital humain spécifique à l'entreprise et l'industrie, ainsi que le capital humain de manière générale à travers l'éducation et les formations (Marvel & al., 2016).

Plus précisément, certains auteurs caractérisent le capital humain comme général ou spécifique. Marvel & al. (2016), par exemple, suggèrent deux modèles : le capital humain dans le cadre d'un travail spécifique, et le capital humain en général qui résulte des investissements dans l'éducation ou les formations.

Par ailleurs, Fedderke & al. (2003) a rappelé le contexte particulier de l'Afrique du Sud, où la population était séparée en fonction de la couleur de peau des habitants. Ces derniers étaient traités différemment, au niveau des logements, de l'accès à l'éducation et aux jobs, ainsi qu'au niveau du salaire. La majorité de la population n'avait donc pas la chance de s'instruire ou de suivre des formations avec les mêmes opportunités que les Sud-Africains de couleur blanche.

Les conclusions du DNA Economics (2020) sur le marché du travail sud-africain révèlent que les compétences des travailleurs sont quasiment inexistantes, avec un grand nombre de postes dans le monde du business qui sont encore à pourvoir, manquant de choix quant aux employés qualifiés pour les différentes tâches à effectuer.

C. LES ENTRETIENS : LES CAUSES DE L'ÉCHEC ENTREPRENEURIAL EN FONCTION DU CAPITAL HUMAIN

Tableau 4 : Les causes de l'échec des entrepreneurs et leurs ressources en capital humain

	Niveau d'étude	Nombre d'employés et qualification avant l'échec	Expérience en entrepreneuriat	Classe sociale	Causes de l'échec
1	Secondaire	1 Sans qualification	Aucune	Défavorisé	Manque de capital Pas de différence entre argent personnel et de l'entreprise
2	Secondaire	0	De nombreux essais en entrepreneuriat	Défavorisé	Manque de recherche sur les besoins du marché Pandémie Covid-19
3	Tertiaire	1 Peu qualifié	Parents entrepreneurs	Low middle class	Pas de connaissances sur le marché
4	Secondaire	2 Sans qualification	Parents entrepreneurs	Middle Class	Employés non compétents Vols du personnel Mauvaise gestion financière
5	Primaire	0	Aucune	Défavorisé	Pas l'équipement adéquat Difficulté pour trouver les clients Difficulté pour économiser afin d'obtenir le matériel adéquat (Townships)
6	Secondaire	0	Aucune	Défavorisé	Pas de compétence de gestion financière Pas de différence entre argent personnel et de l'entreprise
7	Tertiaire	0	Parents entrepreneurs	Middle class	Pas de compétence de gestion Pas de licence Manque d'expérience et de connaissance de l'industrie
8	Tertiaire	3 Sans qualification	Réseaux d'entrepreneurs	Middle class	Mauvais positionnement sur le marché Personnel incompétent
9	Tertiaire	0	Parents entrepreneurs	Middle class	Mauvaise connaissance du marché Mauvaise segmentation des clients

Les réponses obtenues lors de nos entretiens nous ont permis d'élaborer le tableau récapitulatif ci-dessus, comprenant les ressources en capital humain composées du niveau d'études, de la qualification de leurs employés, de leur expérience entrepreneuriale. Nous avons ajouté la dimension de la classe sociale. Ensuite nous avons repris les causes mentionnées par les répondants concernant l'échec de leur entreprise.

Comme mentionné dans la partie précédente, le manque d'expérience et de compétences de gestion revenait dans la majorité des cas. Ensuite, la mauvaise gestion financière, la faible connaissance de l'industrie. Cela est donc conforme aux informations et données trouvées dans la littérature. En revanche, la revue de la littérature nous informe que le taux d'échec est dû en partie à des facteurs exogènes, ce qui n'a été mentionné dans aucune des raisons d'échec des répondants. La majorité des entrepreneurs ont toutefois fait part du manque d'informations disponibles quant aux organismes vers lesquels ils pouvaient se tourner pour obtenir de l'aide, le manque d'engagement du gouvernement dans les mesures pour soutenir la croissance des PME, et l'absence de moyen pour obtenir des fonds.

Nous pouvons conclure que les facteurs exogènes, bien qu'ils aient été mentionnés dans les éléments qui freinent l'entrepreneuriat, n'entraient pas en compte dans les échecs entrepreneuriaux de nos entrepreneurs.

En contribution à la littérature, nous avons repéré une tendance qui se dégage entre le niveau d'étude et la capacité de gestion financière de l'entreprise. Ceux dont le niveau d'étude s'arrête au primaire et au secondaire ont systématiquement mentionné le manque de gestion de trésorerie, et l'incapacité de faire la différence entre son argent personnel et l'argent de l'entreprise. Ensuite, les entrepreneurs qui engageaient du personnel peu ou pas qualifié avaient une moindre performance, provenant de leur manque de productivité et leur manque de loyauté au travers de vols, par exemple.

Un autre lien établi est celui entre le niveau d'éducation, la classe sociale et l'expérience entrepreneuriale. Ceux qui proviennent d'environnement défavorisé et qui ne dépassent pas le niveau primaire ou secondaire n'ont pratiquement aucune expérience entrepreneuriale.

II. Le rebond entrepreneurial en Afrique du Sud

A. LE RÔLE DU CAPITAL HUMAIN ET DU CAPITAL PSYCHOLOGIQUE

(a) *Le capital humain*

Comme énoncé par Samad (2020), il est primordial d'engager des travailleurs instruits pour faire face à la compétition et assurer le bon déroulement des activités commerciales. Cependant, Npegah & al. (2021) ont conclu, à travers leur étude sur l'impact du niveau de qualification de la main-d'œuvre en Afrique du Sud, que la faible qualification des employés représentait un frein au développement économique et commercial du pays. Ensuite, le niveau de qualification des travailleurs alimenté par une éducation tertiaire influencerait positivement le développement de l'économie sud-africaine.

Pour ce qui est de l'apprentissage par l'expérience, partie intégrante des ressources en capital humain, Cope (2011) insiste sur le fait que l'échec donne du sens à l'entrepreneuriat. L'expérience d'un projet entrepreneurial qui a échoué permet d'améliorer la qualité des décisions que les entrepreneurs prendront lors de leur rebond, et dans la transition post-échec afin de les mener vers la réussite (Amankwah-Amoah & Antwi-Agyei, 2018). Marquis (2003), Kriauciunas & Kale (2006), Ferriani & al. (2012) ainsi que Cardon & al. (2011) s'accordent pour dire que la cessation des activités d'une entreprise se traduit par une expérience bénéfique pour le permettre le redémarrage d'un nouveau projet, surtout lorsque la mauvaise performance et le manque d'efficience sont la source de cet échec (Politis & Gabrielsson, 2009).

Finalement, un entrepreneur qui a échoué une entreprise dans une certaine industrie a plus de chance de réussir en recréant une entreprise dans la même industrie, puisqu'il a acquis de l'expérience et des compétences spécifiques à un secteur en particulier. Il sera donc plus efficient dans sa gestion des ressources dans le nouveau projet (Morris & al., 2017). Ces connaissances et expériences acquises à la suite de l'échec facilitent la transition post-échec et renforcent la créativité des entrepreneurs et la capacité d'adaptation (Allen & al., 2021).

(b) *Le capital psychologique*

La recherche théorique nous indique que le capital psychologique des individus, représenté par leurs attitudes, influence l'issue d'un projet entrepreneurial (Baluku & al, 2016). Ces ressources psychologiques s'accumulent avec le temps et les essais entrepreneuriaux, et influencent le degré de persévérance des entrepreneurs dans leur rebond entrepreneurial (Tervo & Haapanen, 2010).

Au sein du capital psychologique, on retrouve notamment l'efficacité personnelle qui influence la performance de l'entreprise (Brown & al., 2011) ou encore la motivation qui détermine le succès du parcours professionnel (Krueger & al., 2000). Fatoki (2018) souligne également le fait que la résilience est un trait de caractère qui encourage le succès d'un projet entrepreneurial. La fortification de ces ressources se fait sur le long terme (Baluku & al., 2018), et donne la capacité aux entrepreneurs de saisir les opportunités qui permettront le développement de la performance de leur activité commerciale en étant plus objectifs (Judhi & al., 2015).

Enfin, Dzomonda (2021) affirme que la pérennité d'une jeune entreprise en Afrique du Sud est complexe au vu des nombreux défis à relever pour les entrepreneurs, principalement lorsqu'ils veulent augmenter leur capital pour effectuer des investissements, puisqu'ils sont sujets à une restriction de crédit. Ils doivent opérer dans un environnement où les infrastructures sont insuffisantes, et où les mesures mises en place par le gouvernement pour promouvoir le développement des PME sont inexistantes. Dans ce contexte, le capital psychologique constitue un ensemble de ressources nécessaires pour donner la capacité aux dirigeants de persévirer sur la durée, malgré les obstacles.

B. LES ENTRETIENS : L'INFLUENCE DU CAPITAL HUMAIN DANS LE REBOND ENTREPRENEURIAL EN AFRIQUE DU SUD

Tableau 5 : Rebond entrepreneurial et capital humain des entrepreneurs

	Niveau d'étude	Nombre d'employés et qualification après échec	Classe sociale	Situation	Raisons du rebond entrepreneurial	Les clés de la réussite
1	Secondaire	3 Pas qualifiés	Défavorisé	Risque de faillite	Connaissance du marché Gestion de la trésorerie	Être résilient Apprendre de ses erreurs
2	Secondaire	5 Peu qualifiés	Défavorisé	Avis mitigé	Connaitre son industrie au travers de recherche	Trouver des moyens pour susciter l'engagement des employés mal payés Prendre en compte les problèmes sociaux
3	Tertiaire	4 Qualifiés	Low middle class	Succès atteint	Engager des employés qualifiés	Être passionné et persévérant
4	Secondaire	3 Pas qualifiés	Middle Class	Avis mitigé	Expérience en matière de gestion financière	Implémenter une stratégie sur le long terme
5	Primaire	/	Défavorisé	Projet à venir	Pas encore rebondi	Résilience Passion et motivation
6	Secondaire	/	Défavorisé	Projet à venir	Pas encore rebondi	Savoir que ça sera difficile au vu des conditions économiques et sociales
7	Tertiaire	5 Peu qualifiés	Middle class	Succès attendu	Apprentissage continu de la gestion du personnel et des ressources matérielles	Patience envers les employés, formations des employés
8	Tertiaire	/	Middle class	Projet à venir	Pas encore rebondi	Connaître le niveau de saturation du marché, être passionné par l'entrepreneuriat
9	Tertiaire	0	Middle class	Succès attendu	Expérience concernant les clients cibles en fonction de la position des appartements	Connaître son marché et ses clients

Comme dans la littérature, nous avons évalué les ressources en capital humain en fonction de la qualification des employés, et du niveau d'étude des entrepreneurs. Nous avons pu conclure grâce au tableau élaboré ci-dessus qu'il y avait un lien significatif entre le niveau de qualification des employés, le niveau d'étude des entrepreneurs et la situation décrite par les entrepreneurs concernant les chances de succès des entreprises. Plus le niveau d'étude est élevé, et le niveau de qualification des employés est élevé, plus la situation de l'entreprise se dirige vers le succès.

Ensuite, les raisons du rebond des différents entrepreneurs étaient principalement basées sur l'apprentissage et le renforcement de leurs ressources en capital humain. Nous notons également que la majorité des entrepreneurs ont recommencé un projet dans le même secteur que celui dans lequel ils se trouvaient au moment de leur première expérience d'échec. Les éléments qui ont favorisé leur rebond étaient la connaissance de l'industrie grâce à leur première expérience, engager des employés avec un niveau de qualification plus élevé, apprentissage par l'expérience de la gestion du personnel et de la gestion financière.

En plus de la littérature, nous apportons une observation concernant la différence entre les facteurs qui ont contribué au rebond entrepreneurial et aux opinions concernant les clés de la réussite entrepreneuriale. Contrairement aux éléments qui ont influencé leur rebond, les entrepreneurs reprenaient systématiquement les ressources du capital psychologique, telles que la motivation, la passion, la persévérance ou encore la patience.

“Because the minute you do something that you really love and you're really passionate about, it won't feel like so much weight for you, it will come automatically. I think that's the basic. Do something out of love”.

CONCLUSION

En partant de l'observation du haut taux d'échec entrepreneurial en Afrique du Sud, catégorisé comme l'un des plus haut au monde, nous avons axé ce travail de recherche sur le rebond entrepreneurial en nous concentrant sur le degré d'influence du capital humain. Au vu de la situation du pays au niveau économique, politique et social peu propice au développement entrepreneurial, avec un faible index en capital humain, nous avons formulé la question suivante :

« Dans quelle mesure le capital humain influence-t-il le rebond après un échec entrepreneurial dans le cas des PME sud-africaines ? »

La littérature nous a donné des explications plus précises sur le concept du capital humain, et son influence positive sur la performance et le succès d'une entreprise après une première expérience d'échec. Nous avons également intégré les recherches théoriques portant sur le concept du capital psychologique et son impact dans le rebond entrepreneurial.

Après avoir élaboré le cadre théorique de ce mémoire, nous avons effectué une méthode de recherche qualitative sur base d'entretiens semi-directifs. Les neuf entrepreneurs ont été choisis sur base des critères suivants :

- Être sud-africain
- Avoir une première expérience entrepreneuriale qui a échouée
- Avoir rebondi en recréant une entreprise ou avoir l'intention de rebondir en ayant un projet à venir.

Nous avons cependant été confrontés à certaines limites. Les neuf entrepreneurs interviewés étaient localisés au Cap, ce qui n'est pas représentatif de la population intégrale des entrepreneurs d'Afrique du Sud. Bien que le Cap fasse partie des villes les plus économiquement développées, il aurait été intéressant et pertinent d'avoir interrogé des entrepreneurs basés à Johannesburg, la capitale économique du pays, ou encore Durban et Pretoria. Ensuite, la courte durée du séjour au cap s'est traduite en une difficulté pour trouver des entrepreneurs plus diversifiés au niveau de leur secteur d'activité.

Ces interviews nous ont permis d'analyser les réponses aux questions qui portaient sur leurs expériences personnelles d'échec et de rebond, et leurs opinions sur les facteurs de succès dans leur pays.

Premièrement, nous avons observé que les raisons de leur échec étaient dues à des facteurs endogènes ; manque de compétences de gestion, manque de connaissances dans l'industrie, manque de personnel qualifié, etc. Malgré tout, les entrepreneurs sont conscients de l'environnement dans lequel ils veulent lancer leur projet, avec un gouvernement qui n'est pas enclin à leur venir en aide. Les infrastructures sont pauvres, et ils ne peuvent pas compter sur les besoins de base pour mener une activité commerciale, comme disposer avec certitude d'électricité.

Deuxièmement, nous avons déterminé que les facteurs du rebond étaient principalement une augmentation de leurs ressources en capital humain, grâce à l'expérience acquise durant le premier essai entrepreneurial. Ces derniers avaient mieux cerné l'industrie, avaient davantage de connaissances en matière de gestion financière ou encore de gestion du personnel.

Ces interviews nous ont finalement permis d'apporter une contribution à la littérature grâce aux opinions recueillies sur les facteurs de succès d'un projet entrepreneurial. Tandis que les facteurs qui ont encouragé le rebond de nos répondants portaient sur le capital humain, ils développaient leur réflexion sur les dimensions du capital psychologique comme condition de succès entrepreneurial. Et ce, principalement en raison du contexte compliqué de l'Afrique du Sud. Il est nécessaire d'être résilient, passionné ou encore optimiste pour pouvoir réussir en entrepreneuriat au sein du pays.

À la question : « *Dans quelle mesure le capital humain influence-t-il le rebond après un échec entrepreneurial dans le cas des PME sud-africaines ?* », nous répondons ceci :

Au vu de la situation économique, politique et sociale de l'Afrique du Sud, le capital humain influence fortement le rebond après un échec entrepreneurial dans le cas des PME sud-africaines, à condition qu'il soit combiné avec un capital psychologique positif.

Comme l'un des répondants l'affirme, la passion conduit à l'apprentissage rapide et vaut plus qu'une connaissance de base en business :

« I strongly believe that passion is an equal driver of success as having a knowledge base about business. The passion drives the speedy learning and gets you to the place you want to be... Just have a go. I do believe in people working for themselves. I do believe in people taking risks to open a business. It is so easy to make excuses, so... rather have one go, and if it does not work, it doesn't work. And you start again. Work hard! ».

BIBLIOGRAPHIE

- Akinyemi, F.O. & Adejumo, O.O. (2018). Government policies and entrepreneurship phases in emerging economies: Nigeria and South Africa. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8, 35. Doi : [10.1186/s40497-018-0131-5](https://doi.org/10.1186/s40497-018-0131-5).
- Allen, J., Stevenson, R. & Wang, T. (2021). Creative and resourceful: How human, social, and psychological resources affect creative workers' ability to rebound after failure. *Small Business Economics*, 57, 705–719. Doi : [10.1007/s11187-020-00422-z](https://doi.org/10.1007/s11187-020-00422-z).
- Althalathini, D., Al-Dajani, H. and Apostolopoulos, N. (2020), "Navigating Gaza's conflict through women's entrepreneurship", International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 12 No. 4, pp. 297-316. <https://doi.org/10.1108/IJGE-01-2020-0014>
- Amankwah-Amoah, J., Boso, N., & Antwi-Agyei, I. (2018). The effects of business failure experience on successive entrepreneurial engagements: An evolutionary phase model. *Group & Organization Management*, 43(4), 648-682. Doi : [10.1177/1059601116643447](https://doi.org/10.1177/1059601116643447)
- Asah, F., Louw, L., & Williams, J. (2020). The availability of credit from the formal financial sector to small and medium enterprises in South Africa. *Journal of Economic and Financial Sciences*, 13(1), 10. Doi : [10.4102/jef.v13i1.510](https://doi.org/10.4102/jef.v13i1.510).
- Baluku, M.M., Kikooma, J.F. & Otto, K. (2018). Positive mindset and entrepreneurial outcomes: the magical contributions of psychological resources and autonomy. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 30(6), 473-498. Doi : [10.1080/08276331.2018.1459017](https://doi.org/10.1080/08276331.2018.1459017).
- Baluku, M.M., Kikooma, J.F., & Kibanja, G.M. (2016). Psychological capital and the start-up capital-Entrepreneurial success relationship. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 28(1), 27-54. Doi : [10.1080/08276331.2015.1132512](https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1132512).
- Becker, G.S. (2002). The Age of Human Capital. *Education in the Twenty-First Century*, 3–8. Récupéré le 20 juillet 2022 de [https://www.researchgate.net/publication/265040228 The age of human capital](https://www.researchgate.net/publication/265040228)
- Bhorat, H., Hirsch, A., Kanbur, R., & Ncube, M. (2014). Economic policy in South Africa-Past, present and future. In H. Bhorat, A. Hirsch, R. Kanbur, & M. Ncube (Eds.), *The Oxford companion to the economics of South Africa* (pp. 1–25). Oxford University Press.

BNP Paribas. (2022). *Afrique du Sud : le contexte économique*. Récupéré le 19 février 2022 de <https://www.tradesolutions.bnpparibas.com/fr/explorer/afrique-du-sud/apprehender-le-contexte-economique>

Bowmaker-Falconer, A., et Herrington, M. (2020). *Igniting startups for economic growth and social change*. Global Entrepreneurship monitor (GEM). Récupéré de <https://www.gemconsortium.org/report/igniting-startups-for-economic-growth-and-social-change>

Brown, S.D., Lent, R.W., Telander, K. & Tramayne, S. (2011). Social Cognitive Career Theory, Conscientiousness, and Work Performance: A Meta-Analytic Path Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 81-90. Doi : [10.1016/j.jvb.2010.11.009](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.009).

Bullough, A., Renko, M., & Myatt, T. (2014). Danger zone entrepreneurs: the importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(3), 473-499. Doi : [10.1111/etap.12006](https://doi.org/10.1111/etap.12006).

Bushe, B. (2019). The causes and impact of business failure among small to micro and medium enterprises in South Africa. *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*, 7(1). Doi : [10.4102/apsdpr.v7i1.210](https://doi.org/10.4102/apsdpr.v7i1.210).

Business Environment Specialists. (2015). *SBP alert - Headline results SME growth index 2015*. Récupéré le 14 juin 2022 de <http://www.sbp.org.za/index.php?id=8>

Calitz, J. & Wright, J.G. (2021, juillet). *Statistics of utility-scale power generation in South Africa H1-2021*. [Présentation Power Point]. Pretoria : CSIR Energy Center. Récupéré de <http://hdl.handle.net/10204/12067>

Cannon, M.D. & Edmondson, A.C. (2005). Failing to Learn and Learning to Fail (Intelligently): How Great Organizations Put Failure to Work to Innovate and Improve. *Long Range Planning*, 38(3), 299-319. Doi : [10.1016/j.lrp.2005.04.005](https://doi.org/10.1016/j.lrp.2005.04.005).

Cant, M. C., & Wiid, J. A. (2013). Establishing The Challenges Affecting South African SMEs. *International Business & Economics Research Journal*, 12(6), 707–716. Doi : [10.19030/iber.v12i6.7869](https://doi.org/10.19030/iber.v12i6.7869).

Cardon, M. S., Stevens, C. E., & Potter, D. R. (2011). Misfortunes or mistakes? : Cultural sensemaking of entrepreneurial failure. *Journal of Business Venturing*, 26, 79-92. Doi : [10.1016/j.jbusvent.2009.06.004](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.06.004).

Castanias, R.P. & Helfat, C.E. (1991). Managerial Resources and Rents. *Journal of Management*, 17(1), 155–171. Doi : [10.1177/014920639101700110](https://doi.org/10.1177/014920639101700110).

Cavus, M. & Gokcen, A. (2014). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255. Doi : [10.9734/BJESBS/2015/12574](https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574).

Claeyé, F., Brookes, M., & Ramos, S. (2020). Social entrepreneurship as a vehicle for inclusive development. In P. Lund-Thomsen, M. Wendelboe Hansen, & A. Lindgreen (Eds.), *Business and development studies: Issues and perspectives* (pp. 424–447). Routledge.

Cochran, A. B. (1981). Small Business Mortality Rates: A Review of The Literature. *Journal of Small Business Management*, 19(4), 50–59. Récupéré de : <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=5266782&site=ehost-live>

Combessie, J. (2007). IV. Sondages, échantillons. Dans : Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie* (pp. 45-54). Paris: La Découverte. Récupéré de <https://www.cairn.info/la-methode-en-sociologie--9782707152411-page-45.htm>

Cope, J. (2011). Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Business Venturing*, 26, 604-623. Doi : [10.1016/j.jbusvent.2010.06.002](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.06.002).

Crook, T.R., Todd, S.Y., Combs, J.G., Woehr, D.J., & Ketchen, D.J., (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443–456. Doi : [10.1037/a0022147](https://doi.org/10.1037/a0022147).

Cusin, J. & Maymo, V. (2016). Stigmatisation de l'entrepreneur post-faillite et décision de financement du banquier. *M@nagement*, 19(4), 305-329. Doi : [10.3917/mana.194.0305](https://doi.org/10.3917/mana.194.0305).

De Hoe, R. & Janssen, F. (2016). Le capital psychologique permet-il d'apprendre et de rebondir face à un échec entrepreneurial ? *Management international*, 20(2), 18–28. Doi : [10.7202/1046559ar](https://doi.org/10.7202/1046559ar).

De Hoe, R. & Janssen, F. (2022). Re-creation After Business Failure: A Conceptual Model of the Mediating Role of Psychological Capital. *Front. Psychol.* 13:842590. Doi : [10.3389/fpsyg.2022.842590](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.842590)

De Hoe, R., Giacomin, O. & Janssen, F. (2018). Quels entrepreneurs retentent l'aventure après une sortie entrepreneuriale ? *Revue internationale P.M.E.*, 31(3-4), 285–317. Doi : [10.7202/1054426ar](https://doi.org/10.7202/1054426ar).

De La Torre, A., Peria, M.S.M. & Schmukler, S. (2008). *Bank involvement with SMEs: Beyond relationship lending*. (Policy Research Working Paper No. 4649). The World Bank Development Economics Research Group. Récupéré de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6670>

Direction générale du Trésor. (2021). *Fiche-pays – Afrique du Sud*. Récupéré le 20 février 2022 de <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/ZA/fiche-pays-mai-2020>

DNA Economics. (2020). The 2020 List of Occupations in High Demand: A Technical Report. *Department of higher Education and Training (DhET)*. Récupéré de <https://www.dhet.gov.za/SitePages/SkillsDevelopmentNew.aspx>

Dzomonda, O. (2021). The Effect of Psychological Capital on Entrepreneurial Success in South Africa. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(2), 1-11. Récupéré de <https://www.researchgate.net/publication/354032058>

Ebrahim, A., Khalil A., Kargbo, M. & Xiangpei, H. (2016). A study of credit risk and commercial banks' performance in Yemen. *International Journal of Research*, 4(1), 57–69. Doi : [10.15640/jmpp.v4n1a4](https://doi.org/10.15640/jmpp.v4n1a4).

Fatoki, O. (2014). The causes of the failure of new small and medium enterprises in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 922-922. Doi : [10.5901/mjss.2014.v5n20p922](https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p922).

Fatoki, O. (2014). The financing preferences of immigrant small business owners in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 184-189. Doi : [10.5901/mjss.2014.v5n20p184](https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p184).

Fatoki, O. (2018). The Impact of Entrepreneurial Resilience on the Success of Small and Medium Enterprises in South Africa. *Sustainability*, 10(7), 2527. Doi : [10.3390/su10072527](https://doi.org/10.3390/su10072527).

Fedderke, J., De Kadt, R. & Luiz, J. (2003). Capstone or deadweight? Inefficiency, duplication and inequity in South Africa's tertiary education system, 1910-93. *Cambridge Journal of Economics*, 27(3), 377-400. Doi : [10.1093/cje/27.3.377](https://doi.org/10.1093/cje/27.3.377).

Feldman, D.B., Kubota, M. (2015). Hope, Self-Efficacy, Optimism, and Academic Achievement: Distinguishing Constructs and Levels of Specificity in Predicting College Grade-Point Average. *Learning and Individual Differences*, 37, 210-216. Doi : [10.1016/j.lindif.2014.11.022](https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.11.022).

Ferriani, S., Garnsey, E., & Lorenzoni, G. (2012). Continuity and change in a spin-off venture: The process of reimprinting. *Industrial and Corporate Change*, 21(4), 1011-1048. Doi : [10.1093/icc/dts001](https://doi.org/10.1093/icc/dts001).

Forbes, D.P. (2005). Managerial determinants of decision speed in new ventures. *Strategic Management Journal*, 26(4), 355–366. Doi : [10.1002/smj.451](https://doi.org/10.1002/smj.451).

Gioia, D. (2021). A Systematic Methodology for Doing Qualitative Research. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 20–29. Doi : [10.1177/0021886320982715](https://doi.org/10.1177/0021886320982715).

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>

Goldberg, A. (2015). *The economic impact of load shedding : The case of South Africain retailers.* (Mémoire de Master). Gordon Institute of Business Science University of Pretoria, Pretoria. Récupéré de <http://hdl.handle.net/2263/52398>

Grant, A. M., & Pollock, T. G. (2011). Publishing in AMJ-Part 3: Setting the hook. *Academy of Management Journal*, 54(5), 873–879. Doi : [10.5465/amj.2011.4000](https://doi.org/10.5465/amj.2011.4000).

Gumuchian, H., & Marois, C. 2000. Chapitre 6. Les méthodes d'échantillonnage et la détermination de la taille de l'échantillon. *Initiation à la recherche en géographie : Aménagement, développement territorial, environnement.* Presses de l'Université de Montréal. doi : [10.4000/books.pum.14800](https://doi.org/10.4000/books.pum.14800).

Headd, B. (2003). Redefining Business Success: Distinguishing Between Closure and Failure. *Small Business Economics*, 21, 51–61. Doi : [10.1023/A:1024433630958](https://doi.org/10.1023/A:1024433630958).

Hepfer, M., & Lawrence, T. B. (2022). The Heterogeneity of Organizational Resilience: Exploring functional, operational and strategic resilience. *Organization Theory*, 3(1), Doi : [10.1177/26317877221074701](https://doi.org/10.1177/26317877221074701).

Hessels, J., Grilo, I., Thurik, R. & van der Zwan, P. (2011). Entrepreneurial exit and entrepreneurial engagement. *Journal of Evolutionary Economics*, 21, 447–471. Doi : [10.1007/s00191-010-0190-4](https://doi.org/10.1007/s00191-010-0190-4).

Holcomb, T. R., Ireland, R. D., Holmes Jr, R. M., & Hitt, M. A. (2009). Architecture of entrepreneurial learning: Exploring the link among heuristics, knowledge, and action. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 167-192. Doi : [10.1111/j.1540-6520.2008.00285.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00285.x).

Holzmayer, F. et Schimdt, S. (2020). Dynamic managerial capabilities, firm resources, and related business diversification – Evidence from the English Premier League. *Journal of Business Research*, 117(1), 132-143. Doi : [10.1016/j.jbusres.2020.05.044](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.044).

Huang, L.H. (2003). Industry-Specific Human Capital, Occupation and Firm Size: Evidence from Taiwan. *Small Business Economics*, 20, 205–218. Doi : [10.1023/A:1022845929500](https://doi.org/10.1023/A:1022845929500).

Jancenelle, V. (2021). Tangible–Intangible resource composition and firm success. *Technovation*, (108), 102337. Doi : [10.1016/J.TECHNOVATION.2021.102337](https://doi.org/10.1016/J.TECHNOVATION.2021.102337).

Jaskiewicz, P. & Combs, J.G. & Rau, S.B. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 30(1), 29-49. Doi : [10.1016/j.jbusvent.2014.07.001](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.001).

Johannesburg Business School. (2019). *SMEs key to driving sustainable growth and development in Africa*. Récupéré le 19 mai 2022 de <https://jbs.ac.za/smes-key-to-driving-sustainable-growth-and-development-in-africa/>

Keith, N. & Frese, M. (2005). Self-regulation in error management training: Emotion control and metacognition as mediators of performance effects. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 677–691. Doi : [10.1037/0021-9010.90.4.677](https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.677).

Khuluvhe, M. & Negogogo, V. (2021) Highest Level of Education Attainment in South Africa, Department of Higher Education and Training, Pretoria.

Kiyabo, K. & Isaga, N. (2020). Entrepreneurial orientation, competitive advantage, and SMEs' performance: application of firm growth and personal wealth measures. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9, 12 (2020). Doi : [10.1186/s13731-020-00123-7](https://doi.org/10.1186/s13731-020-00123-7).

Kohn, L. & Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. *Reflets et perspectives de la vie économique*, LIII, 67-82. Doi : [10.3917/rpve.534.0067](https://doi.org/10.3917/rpve.534.0067).

Kriauciunas, A., & Kale, P. (2006). The impact of socialist imprinting and search on resource change: A study of firms in Lithuania. *Strategic Management Journal*, 27, 659-679. Doi : [10.1002/smj.537](https://doi.org/10.1002/smj.537).

Krueger, N.F, Reilly, M.D. & Carsrud, A.L. (2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5), 411-432. Doi : [10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0).

Leboea, S. (2017). *The Factors Influencing SME Failure in South Africa*. (Mémoire de Master). The Graduate School of Business University of Cape Town, Cape Town. Récupéré de <http://hdl.handle.net/11427/25334>

Luthans F., Luthans, K. & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. Doi : [10.1016/j.bushor.2003.11.007](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007).

Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23, 1-8. Doi : [10.1002/hrdq.21119](https://doi.org/10.1002/hrdq.21119).

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. Doi : [10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324).

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. Doi : [10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x).

Majozi, P.M. (2016). *How red tape stifles entrepreneurship in South Africa*. Récupéré le 5 août 2022 de <https://www.news24.com/news24/xArchive/Voices/how-red-tape-stifles-entrepreneurship-in-south-africa-20180719>

Makina et al (2015). *Financial Access and SME Size in South Africa*. Occasional Research Paper, FinMark Trust. Récupéré de <https://www.researchgate.net/publication/303683234>

Malefane, S.R. (2013). Small, medium and micro enterprises and local economic-base restructuring – A South African local government perspective. *Journal of Public Administration*, 48(4), 671–689. Récupéré de <https://www.researchgate.net/publication/332151886>

Marquis, C. (2003). The pressure of the past: Network imprinting in intercorporate communities. *Administrative Science Quarterly*, 48, 655-689. Doi : [10.2307/3556640](https://doi.org/10.2307/3556640).

Marvel, M.R., Davis, J.L., & Sproul, C.R. (2016). Human Capital and Entrepreneurship Research: A Critical Review and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 599–626. Doi : [10.1111/etap.12136](https://doi.org/10.1111/etap.12136).

Mlachila, M. & Moeletsi, T. (2019). *Struggling to Make the Grade: A Review of the Causes and Consequences of the Weak Outcomes of South Africa's Education System*. (Working Paper No. 2019/47). International Monetary Fund. Récupéré de <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2019/03/01/Struggling-to-Make-the-Grade-A-Review-of-the-Causes-and-Consequences-of-the-Weak-Outcomes-of-46644>

Mlatsheni, C., & Leibbrandt, M. (2014). Unemployment in South Africa. In H. Bhorat, A. Hirsch, R. Kanbur, & M. Ncube (Eds.), *The Oxford companion to the economics of South Africa* (pp. 236–243). Oxford University Press.

Morris, C. (2015). An industry analysis of the power of human capital for corporate performance: Evidence from South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(4), 486-499. Doi : [10.17159/2222-3436/2015/v18n4a4](https://doi.org/10.17159/2222-3436/2015/v18n4a4).

Morris, S.S., Alvarez, S.A., Barney, J. B., & Molloy, J.C. (2017). Firm-specific human capital investments as a signal of general value: revisiting assumptions about human capital and how it is managed. *Strategic Management Journal*, 38(4), 912–919. Doi : [10.1002/smj.2521](https://doi.org/10.1002/smj.2521).

Mullins, J.W. & Forlani, D. (2005). Missing the boat or sinking the boat: A study of new venture decision making. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 47–69. Doi : [10.1016/j.jbusvent.2003.08.001](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2003.08.001).

Nemaenzhe, P.P. (2010). *Retrospective analysis of failure causes in South African small businesses*. (Thèse de doctorat). University of Pretoria, Pretoria. Récupéré de <http://hdl.handle.net/2263/28708>

Ngepah, N., Saba, C.S., & Mabindisa, N G. (2021). Human capital and economic growth in South Africa: A cross-municipality panel data analysis. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1), 1-11. Doi : [10.4102/sajems.v24i1.3577](https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3577).

Nieuwenhuizen, C. (2019). The effect of regulations and legislation on small, micro and medium enterprises in South Africa. *Development Southern Africa*, 36(5), 666-677. Doi : [10.1080/0376835X.2019.1581053](https://doi.org/10.1080/0376835X.2019.1581053).

OCDE. (2004). Chapitre 1 : Caractéristiques et importance des PME. *Revue de l'OCDE sur le développement*, 5(2), 37-46. Récupéré de <https://www.cairn.info/revue-de-l-ocde-sur-le-developpement-2004-2-page-37.htm#no3>

OCDE. (2019). *Education at a glance 2019: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. Récupéré de <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

OECD. (2020). *South Africa, Financing SMEs and Entrepreneurs 2020 : An OECD Scoreboard*. Récupéré le 19 mai 2022 de <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/37b75ad0-en/index.html?itemId=/content/component/37b75ad0-en>

OECD. (2021). *South Africa Economic Snapshot*. Récupéré le 21 février 2022 de <https://www.oecd.org/economy/south-africa-economic-snapshot/>

OECD. (2022). *Financing SMEs and Entrepreneurs 2022: An OECD Scoreboard*. Récupéré le 10 août 2022 de <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4bada6a3-en/index.html?itemId=/content/component/4bada6a3-en>

Olawale, F. and Msomi, T. (2021). Factors Affecting Small and Medium Enterprises' Financial Sustainability in South Africa, *African Journal of Inter/Multidisciplinary Studies*, 3(1), 103–117. Doi : [10.51415/ajims.v3i1.893](https://doi.org/10.51415/ajims.v3i1.893).

Olawale, F. & Garwe, D. (2010). Obstacles to the growth of new SMMEs in South Africa: A principal component analysis approach. *African Journal of Business Management*, 4(5), 729–738, récupéré de <https://www.semanticscholar.org/paper/Obstacles-to-the-growth-of-new-SMEs-in-South-A-Olawale-Garwe/f250c6b0d5928e4b454a6f3b2785752a810e3d10>

Padilla-Perez, R. & Ontanon, R.F. (2013). Commercial bank financing for micro-enterprises and SMEs in Mexico. *Cepal Review*, 11(10), 7–21. Doi : [10.18356/4705ad8f-en](https://doi.org/10.18356/4705ad8f-en).

Parker, S. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press. Doi : [10.1017/CBO9780511493430](https://doi.org/10.1017/CBO9780511493430).

Pasban, M. & Nojedeh, S.H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 249-253. Doi : [10.1016/j.sbspro.2016.09.032](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032).

Pegkas, P. & Tsamadias, C. (2014). Does higher education affect economic growth? The case of Greece. *International Economic Journal*, 28(3), 425-444. Doi : [10.1080/10168737.2014.894551](https://doi.org/10.1080/10168737.2014.894551).

Pennings, J. M., Lee, K., & van Witteloostuijn, A. (1998). Human capital, social capital and firm dissolution. *Academy of Management Journal*, 41(4), 425-440. Doi : [10.2307/257082](https://doi.org/10.2307/257082).

Petrus, H.G. (2009). *An investigation into causes of success and failure in small businesses with the Department of Social Development in the Eastern Cape*. (Thèse de Master). Nelson Mandela Bay: Rhodes Investec Business School. Récupéré de https://vital.seals.ac.za/vital/access/manager/Repository/vital:791?site_name=GlobalView

Politis, D. (2005). The Process of Entrepreneurial Learning: A Conceptual Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, 399 - 424. Doi : [10.1111/j.1540-6520.2005.00091.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00091.x).

Politis, D., & Gabrielsson, J. (2009). Entrepreneurs' attitudes towards failure: An experiential learning approach. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(4), 364-383. Doi : [10.1108/13552550910967921](https://doi.org/10.1108/13552550910967921).

PWC. (2022). *South Africa Economic Outlook A challenging time for consumers*. Récupéré le 21 février 2022 de <https://www.pwc.co.za/en/publications/south-african-economic-outlook.html>

Rogerwilco. (2021). *The 2021 South Africa township marketing report*. Récupérer le 26 février 2022 de <https://www.rogerwilco.co.za/2021-south-africa-township-marketing-report>

Roshayati Abdul, Adriana Mohd, Nurita, & Juhdi, H. (2015). Psychological Capital and Entrepreneurial Success: a Multiple-Mediated Relationship. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 1(2), 110–133. Doi : [10.26417/ejis.v2i1.p110-133](https://doi.org/10.26417/ejis.v2i1.p110-133).

Samad, S. (2013). Assessing the contribution of human capital on business performance. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(6), 393. Doi : [10.7763/IJTEF.2013.V4.324](https://doi.org/10.7763/IJTEF.2013.V4.324).

Samad, S. (2020). Achieving innovative firm performance through human capital and the effect of social capital. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15(2), 326-344. Doi : [10.2478/mmcks-2020-0019](https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0019).

Schrimer, S & Visser, R. (2021). *What role can small and micro businesses play in achieving inclusive growth?* Récupéré le 18 mai 2022 de <https://www.africaportal.org/publications/what-role-can-small-and-micro-businesses-play-achieving-inclusive-growth-questions-requiring-answers/>

Schwartz, B. & Menon, K. (1985). Executive Succession in Failing Firms. *The Academy of Management Journal*, 28(3), 680-686. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/256123>

Shepherd, D. A. (2003). Learning from Business Failure: Propositions of Grief Recovery for the Self-Employed. *Academy of Management Review*, 28(2), 318–328. Doi : [10.5465/AMR.2003.9416377](https://doi.org/10.5465/AMR.2003.9416377).

Simmons, S. A., Wiklund, J. & Levie, J. (2014). Stigma and business failure: implications for entrepreneurs' career choices. *Small Business Economics*, 42, 485-505. Doi : [10.1007/s11187-013-9519-3](https://doi.org/10.1007/s11187-013-9519-3).

Stat SA. (2020). *Three facts about small business turnover in South Africa*. Récupéré le 18 mai 2022 de <https://www.statssa.gov.za/?p=13900>

Statista. (2020). *Share of people with tertiary education in OECD countries in 2020, by country.* Récupéré le 13 juillet 2022 de <https://www.statista.com/statistics/1227272/share-of-people-with-tertiary-education-in-oecd-countries-by-country/>

Statista. (2020). *Share of student participation rates for individuals aged 18-29 in South Africa in 2002 and 2019, by population group.* Récupéré le 18 mai 2022 de <https://www.statista.com/statistics/1115545/student-participation-rates-in-south-africa-by-population-group/>

Stats SA. (2017). *Quarterly labour force survey: Quarter 3: 2017 (No. P0211)*. Statistics South Africa. <http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02113rdQuarter2017.pdf>

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques* (pp. 1-312). Thousand oaks, CA: Sage publications.

Tervo, H., & Haapanen, M. (2010). The nature of self-employment: how does gender matter? *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 9 (3), 349-371. Doi : [10.1504/IJESB.2010.031926](https://doi.org/10.1504/IJESB.2010.031926).

Trace, S. (2020). *South Africa's crippling electricity problem*. Récupéré le 20 mai 2022 de <https://www.opml.co.uk/blog/south-africa-s-crippling-electricity-problem>

Transparency International. (2022). *Corruption perceptions index 2021*. Récupéré le 6 juin 2022 de <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>

Ucbasaran, D. Westhead, P. Wright, M. Flores, M. (2010). The nature of entrepreneurial experience, business failure and comparative optimism. *Journal of Business Venturing*, 25 (6), 541-555. Doi : [10.1016/j.jbusvent.2009.04.001](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.04.001).

Ucbasaran, D., Shepherd, D. A., Lockett, A., & Lyon, S. J. (2013). Life after business failure: The process and consequences of business failure for entrepreneurs. *Journal of management*, 39(1), 163-202. Doi : [10.1177/0149206312457823](https://doi.org/10.1177/0149206312457823).

Unger, J.M., Rauch, A., Frese, M. & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341-358. Doi : [10.1016/j.jbusvent.2009.09.004](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004).

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2020). *Institute for Statistics: South Africa*. Récupéré le 18 mai 2022 de <http://uis.unesco.org/country/ZA>.

Watson, J. & Everett, J. (1993). Defining Small Business Failure. *International Small Business Journal*, 11(3), 35–48. Doi : [10.1177/026624269301100302](https://doi.org/10.1177/026624269301100302).

Wei, J., Chen, Y., Zhang, J., & Gong, Y. (2019). Research on Factors Affecting the Entrepreneurial Learning From Failure: An Interpretive Structure Model. *Frontiers in psychology*, 10, 1304. Doi : [10.3389/fpsyg.2019.01304](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01304).

Wellalage, N.H., Locke, S. & Samujh, H. (2019). Corruption, Gender and Credit Constraints: Evidence from South Asian SMEs. *Journal of Business Ethics*, 159, 267–280. Doi : [10.1007/s10551-018-3793-6](https://doi.org/10.1007/s10551-018-3793-6).

Wennberg, K., Wiklund, J., DeTienne, D., & Cardon, M. (2010). Reconceptualizing entrepreneurial exit: Divergent exit routes and their drivers. *Journal of Business Venturing*, 25(4), 361–375. Doi : [10.1016/j.jbusvent.2009.01.001](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.01.001).

World Bank. (2020). *Doing Business 2020*. Washington, DC: World Bank. Doi : [10.1596/978-1-4648-1440-2](https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1440-2).

World Population Review. (2022). *Crime rate by country 2022*. Récupéré le 31 mai 2022 de <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/crime-rate-by-country>

Wright, J. G., & Calitz, J. R. (2020). *Setting up for the 2020s: Addressing South Africa's electricity crises and getting ready for the next decade Version 1.1*. CSIR. <http://researchspace.csir.co.za/dspace/handle/10204/11282>

x-rates. (2022). *Exchange rate south-african rand to euro*. Récupéré le 2 août 2022 de <https://www.x-rates.com/calculator/?from=ZAR&to=EUR&amount=30000000000>

x-rates. (2022). *Exchange rate south-african rand to euro*. Récupéré le 2 août 2022 de <https://www.x-rates.com/calculator/?from=ZAR&to=EUR&amount=90000000000>

