

L'influence de l'entourage familial de l'entrepreneur sur le développement de son activité : Approche par capital humain

The influence of the entrepreneur's family circle on the development of their business: A human capital approach

BERRABAH BILAL^{1*}, HANI Slimane²

¹Université de bejaia (Algérie), bilal.berrabah@univ-bejaia.dz

²Université de bejaia (Algérie), slimane.hani@univ-bejaia.dz

Date de réception : 20/04/2025;

Date d'acceptation : 08/10/2025

Date de publication: 26/12/2025

Résumé:

Cette recherche a pour objectif de révéler le rôle de l'entourage familial de l'entrepreneur dans la promotion de son activité entrepreneuriale en faisant référence au capital humain. Dans ce cadre, nous avons mené une enquête par questionnaire auprès de 64 entrepreneurs de très petites entreprises entreprenants dans le secteur industrie alimentaire. Le manque de connaissances formelles et l'inexpérience professionnelle de l'entourage familial de l'entrepreneur limitent le soutien efficace à son activité. Cette carence entrave l'accès aux ressources, aux conseils stratégiques et aux opportunités.

Mots-Clés : Capital humain ; Entourage familial ; Entrepreneur.

Jel Classification Codes : M21

Abstract:

The aim of this research is to reveal the role of the entrepreneur's family circle in promoting his entrepreneurial activity, with reference to human capital. To this end, we conducted a questionnaire survey of 64 entrepreneurs from very small businesses operating in the food industry sector. The lack of formal knowledge and the professional inexperience of the entrepreneur's family circle limit effective support for their business. This deficiency hinders access to resources, strategic advice, and opportunities.

Keywords: Human capital; Entrepreneur's family circle; Entrepreneur

Jel Classification Codes: M21

*BERRABAH Bilal,

Introduction:

L'entrepreneur doit veiller à la promotion de son activité entrepreneuriale du fait qu'il évolue dans un environnement changeant, sinon, il risque de disparaître de la scène entrepreneuriale pour rejoindre le monde du chômage ou celui du salariat. Son activité entrepreneuriale suppose qu'il surmonte les contraintes qu'il rencontre sur le terrain, l'une des plus souvent rapportées par les chercheurs étant la difficulté d'accès aux moyens de financement.

Garantir ce capital financier ne suffit pas à prémunir l'entrepreneur contre l'ensemble des contraintes liées à l'aventure entrepreneuriale, d'autant plus que le capital financier ne constitue pas à lui seul le facteur déterminant de l'échec ou de la réussite dans la promotion de son activité. Dans cette perspective, l'importance du capital financier doit être envisagée en relation avec celle des autres formes de capital. Ainsi, la contribution de l'entourage familial à travers un soutien financier dans la promotion de l'activité entrepreneuriale demeure étroitement liée à la capacité de l'entrepreneur à mobiliser et maîtriser les autres types de capital.

Le capital central, auquel sont rattachés les autres capitaux – y compris le capital financier – est le capital de connaissance. En réalité, l'entrepreneur ne pourra accéder au capital financier nécessaire que s'il démontre la possession d'un capital de connaissance solide. Autrement dit, avant même de mobiliser des ressources financières, il doit justifier de l'acquisition des connaissances indispensables à l'exercice de son activité. Ce capital de connaissance, auquel nous faisons référence, est désigné dans le jargon économique sous le terme de "capital humain."

La littérature de la théorie du capital humain considère l'entourage familial comme l'une des sources principale d'accumulation des connaissances pour tout individu. L'entourage familial marque sa présence le long du processus d'accumulation. Ce n'est plus comme l'éducation formelle et l'expérience au travail qui sont limités à un certain temps du processus d'accumulation.

Vu que l'exercice de l'activité entrepreneuriale suppose la maîtrise des connaissances concordantes, il convient alors de souligner que l'entourage familial participe à la promotion de l'activité entrepreneuriale du fait qu'il constitue pour l'entrepreneur, comme tout autre individu, source d'accumulation des connaissances. L'entrepreneur est devenu entrepreneur parce qu'il dispose de connaissances qui lui permettent de matérialiser et de faire fructifier ses idées, ses pensées et de réaliser ses rêves. Autrement dit, l'entrepreneur est devenu entrepreneur parce qu'il a évolué dans un entourage familial riche en connaissances entrepreneuriales, ou plutôt riche en capital humain entrepreneurial.

À ce stade, notre appréciation de la contribution de l'entourage familial à la promotion de l'activité entrepreneuriale repose exclusivement sur des considérations théoriques. Or, en l'absence de travaux empiriques menés dans ce sens, il apparaît nécessaire de réaliser une enquête par questionnaire auprès de 64 entrepreneurs de très petites entreprises, afin d'évaluer dans quelle mesure ces considérations théoriques se vérifient dans la réalité. L'objectif est d'apporter une réponse à la question fondamentale suivante : **L'entourage familial permet-il réellement à l'entrepreneur d'acquérir le capital humain nécessaire à la promotion de son activité entrepreneuriale?**

La réponse à cette question peut être affirmative ou négative. Cependant, elle ne pourra être pleinement éclairée sans fournir au préalable des clarifications sur les significations des concepts de « l'activité entrepreneuriale » et de « capital humain ». Avant de répondre à la question de base citée ci-dessus, il est alors important de répondre aux questions secondaires suivantes ; En quoi consiste l'activité entrepreneuriale ? Et quel est l'aphorisme du concept capital humain ? De cette façon, l'idée de base sur la contribution de l'entourage familial de l'entrepreneur dans la promotion de son activité entrepreneuriale se clarifie davantage. Et ainsi les lignes directrices de notre étude se dessinent clairement pour révéler la tendance de cette réponse.

La réalisation de notre enquête s'appuie sur des idées préliminaires qui peuvent être confirmées ou infirmées comme réponse à la question de base de cette recherche. Ces idées préliminaires sont exprimées dans les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : Cette hypothèse repose sur l'idée selon laquelle l'entourage familial contribue à la promotion de l'activité entrepreneuriale en fournissant du capital humain. Il dote ainsi l'entrepreneur d'un capital humain entrepreneurial. De ce fait, l'idée selon laquelle l'entrepreneur évolue nécessairement au sein d'un entourage familial riche en capital humain entrepreneurial se révèle centrale.

Hypothèse 2 : Cette hypothèse repose sur l'idée que l'entourage familial ne joue pas un rôle significatif dans la promotion de l'activité entrepreneuriale par le biais de son capital humain. Cela implique que l'entrepreneur évolue nécessairement dans un entourage familial dénué de capital humain entrepreneurial.

Sur la base de la recherche théorique que nous avons faite et sur la base des idées préliminaires exprimées en hypothèses, nous avons mené une étude sur le terrain pour chercher la réponse à la question de base évoquée dans cette recherche. En fait, cette étude est réalisée en soumettant 64 entrepreneurs de très petites entreprises, entreprenant dans le secteur industrie alimentaire, à un questionnaire qui comporte des interrogations sur le capital humain des membres essentiels de l'entourage familial de chaque entrepreneur .

En somme, ce travail de recherche se divise en deux parties. La première partie est consacrée à l'aspect théorique des concepts d'« **activité entrepreneuriale** » et de « **capital humain** ». La deuxième partie présente le volet empirique de cette étude, intitulé « **Éclairage sur le capital humain de l'entourage familial de l'entrepreneur** ».

I- L'activité entrepreneuriale et le capital humain ; aspect théorique :

Sans clarifier les concepts d'« activité entrepreneuriale » et de « capital humain », il devient difficile de préciser pleinement l'objectif de cette recherche. La complexité de ces concepts exige l'adoption de définitions adaptées au contexte spécifique de l'étude. À cet égard, il est essentiel de présenter les principaux éléments théoriques qui les relient.

I-1- Aspect théorique sur l'activité entrepreneuriale :

Depuis que l'activité entrepreneuriale s'est imposée comme une alternative au salariat dans les stratégies de relance économique, les économistes n'ont cessé de proposer de nouvelles interprétations des notions d'« entrepreneuriat » ou d'« activité entrepreneuriale ». Pour ne pas se perdre dans cette diversité d'éclairages, il est essentiel de mettre en évidence les conditions ayant conduit à l'émergence de l'activité entrepreneuriale en tant que levier de croissance économique. Dans cette optique, une définition adéquate doit être retenue ou construite, afin d'adapter le concept d'« entrepreneuriat » au cadre spécifique de la présente recherche. Quelles sont alors ces conditions ? Et quelle signification le concept d'« entrepreneuriat » prend-il dans le contexte de cette étude ?

I-1-1- Les conditions d'émergence de l'activité entrepreneuriale :

Après la Seconde Guerre mondiale, le management, l'actionnariat et le salariat se sont imposés respectivement comme les modes de gestion, de financement et de travail les plus appropriés. Ce mode de régulation renforce de plus en plus le rôle de la grande entreprise et du manager dans la dynamique de croissance économique des nations. Dans ce cadre, Le PDG de General Motors, Charlie Wilson, a dit: « *What's good for General Motors is good for America* » (Audretsch, 2007, p. 5). À l'époque de l'essor de la grande entreprise et du management, les économistes considéraient que l'entrepreneur était voué à disparaître de la scène économique. À leurs yeux, il ne méritait même pas d'être mentionné dans leurs travaux, car il représentait une

figure archaïque, héritée du passé (Boutillier & Tiran, 2016, p. 213). Ils étaient convaincus que l'entrepreneur, avec sa petite structure, n'avait plus la possibilité de reprendre place face au rôle dominant de la grande entreprise et de son manager. Toutes les conditions semblaient alors jouer en faveur de ces derniers. Mais au cours des années 1970, les économistes furent surpris par le retour en force de la figure de l'entrepreneur, désormais perçue comme un acteur clé dans la relance économique des nations (Marchand, 1998, p. 6)(Audretsch D. , 2006, p. 44)(Boutillier & Tiran, 2016, p. 211). Après avoir contribué à résorber progressivement la grave crise de chômage de cette période, l'entrepreneur et sa petite entreprise, incarnant l'activité entrepreneuriale, sont devenus les piliers du nouveau mode de régulation économique — un mode désormais façonné par des conditions largement favorables à leur essor.

Sur le plan théorique, l'activité entrepreneuriale prend une importance croissante dans un environnement économique marqué par l'instabilité et une concurrence intense. Dans de telles conditions, il devient essentiel pour l'entrepreneur de privilégier une structure réduite, tant en termes de taille que de production, afin de garantir la pérennité de son activité. À défaut, il risque de disparaître du paysage entrepreneurial. En revanche, en l'absence de telles conditions, telles qu'une concurrence féroce et une instabilité, l'activité entrepreneuriale perd de son sens. En effet, il n'est d'aucune utilité d'être flexible et créatif dans un environnement stable. Dans ce cas, la grandeur d'une entreprise, permettant une production en grande série et la réalisation d'économies d'échelle, devient le facteur clé de succès, favorisant ainsi l'activité salariale.

La mise en valeur ou la remise en question d'une activité n'est pas le fruit du hasard (Mintzberg, 2004, p. 213). Des facteurs spécifiques doivent intervenir pour favoriser une activité par rapport à une autre, entraînant ainsi des changements significatifs. Cela implique que la transformation de l'environnement économique des années 1970 résulte d'un ensemble de facteurs. Parmi les plus fréquemment cités dans le cadre de cette métamorphose, on retrouve les suivants :

- L'intensification de la libre circulation des capitaux, des personnes, des marchandises et des entreprises entre les pays (Mir, Syed-mahnaz, & Mubshir, 2014, p. 608). Cela est connu sous le nom la globalisation (Thurik, Stam, & Audretsch, 2013, p. 305).
- L'intensification de la rivalité entre les entreprises sur les marchés globaux (Audretsch D. , 2006, p. 58) (Coad, 2009, p. 4). Cette concurrence est devenue plus acharnée suite à la chute du bloc communiste fin des années 1980 (Helfer, Kalika, & Orsoni, 2013, p. 5) (Thurik, Stam, & Audretsch, 2013, p. 7).
- L'apparition des nouvelles technologies de l'information et de la communication et l'intensification de son utilisation tant par les consommateurs que par les entreprises (De la-fuente & Ciccone, 2002, p. 12) (Thurik, Stam, & Audretsch, 2013, p. 7).

Face à ces dynamiques, les entreprises ont réagi afin de maintenir leur compétitivité et de répondre aux défis posés par la concurrence. Cette réaction se manifeste par l'adoption de stratégies visant à minimiser les coûts de production. Parmi ces stratégies, on retrouve la robotisation du travail (Bonnet, Dejardin, & Madrid-guisarro, 2012, p. 2), la délocalisation vers des pays à faible coût de main-d'œuvre (Tchana, 2009, p. 14), ainsi que l'essaimage, qui consiste à déléguer les activités secondaires de la grande entreprise à ses salariés tout en préservant leur indépendance juridique (Laviolette, 2003, p. 2). Dans ce cadre, Julien et Mar Chesnay (1996, p. 7) soulignent que *«les grandes entreprises elles-mêmes se reconfigurent,... et prétendent se gérer comme le feraient les petites entreprises entrepreneuriales.»*. Cependant, étant donné la complexité et la durée du processus lié à ces stratégies, il apparaît essentiel que les États encouragent rapidement un large nombre de leurs citoyens à entreprendre, afin de surmonter la crise du chômage dans les plus brefs délais. C'est ainsi que l'activité entrepreneuriale s'est progressivement développée à l'échelle

mondiale. Toutefois, son exercice n'est pleinement effectif que lorsqu'il repose sur des bases solides

I-1-2- Les fondements de l'activité entrepreneuriale :

Par fondements de l'activité entrepreneuriale, nous entendons l'ensemble des facteurs indispensables à son exercice. En effet, cette activité ne peut se concrétiser en l'absence de l'un de ces éléments. Les principaux fondements identifiés sont : l'entrepreneur, l'entreprise, l'opportunité, l'innovation et la création de valeur. C'est sur la base de ces piliers que de nombreux chercheurs en entrepreneuriat ont proposé des définitions du concept. Certains définissent l'entrepreneuriat comme un processus de création d'organisation, d'autres l'associent à l'exploitation d'opportunités, à la génération de nouvelles valeurs ou encore à l'innovation (Verstraette & Fayolle, 2005). Ces différents paradigmes s'accordent sur une compréhension commune de l'entrepreneuriat, tout en mettant chacun l'accent sur un fondement particulier qu'ils placent au cœur de leur conception. Ils ne sont donc pas mutuellement exclusifs, mais plutôt complémentaires, comme le soulignent Verstraet et Fayolle (2005, p 45). Selon ces auteurs : « *Entrepreneuriat : initiative portée par un individu...construisant ou saisissant une opportunité d'affaire...par l'impulsion d'une organisation pouvant faire naître une ou plusieurs entités, et créant de la valeur nouvelle... pour des parties prenantes auxquelles le projet s'adresse* ».

Il ressort de la définition proposée par Verstraet et Fayolle que l'entrepreneur constitue le déclencheur, l'initiateur et l'acteur central de l'activité entrepreneuriale. Sans sa participation active, cette dernière ne peut se concrétiser. Ce qui distingue désormais l'entrepreneur des autres individus ne réside plus uniquement dans ses traits personnels, mais bien dans ses actions concrètes. Il se définit comme tel à travers l'entreprise qu'il crée. La taille restreinte de sa structure lui permet d'intervenir à différents niveaux de l'organisation : en amont, dans la logistique, comme en aval de l'activité. Pour maintenir son statut d'entrepreneur, il doit veiller à la pérennité de son entreprise, ce qui exige une capacité continue à détecter et exploiter des opportunités existantes, ou à en créer de nouvelles à travers l'innovation. Toute action n'est considérée comme une opportunité ou une innovation qu'à la condition qu'elle génère de la valeur ou une utilité. En l'absence de cette création de valeur, l'acte entrepreneurial perd sa raison d'être. Ainsi, chaque initiative entrepreneuriale est motivée par la volonté d'apporter une valeur ajoutée. C'est en cela que les différents paradigmes de l'entrepreneuriat trouvent leur complémentarité : ils convergent vers une vision où l'action entrepreneuriale, centrée sur la valeur, unit l'ensemble des fondements identifiés.

Hani (2010, p. 19) considère que l'entrepreneuriat constitue un tout indissociable, composé de fondements interdépendants et complémentaires, au sein duquel l'entrepreneur occupe une position centrale. D'ailleurs, le terme même « entrepreneuriat » tire son origine du mot « entrepreneur », soulignant ainsi que cette activité ne peut être dissociée de son initiateur. L'entrepreneur apparaît alors comme l'acteur principal de la dynamique entrepreneuriale. C'est à travers son action que naissent l'emploi et la création de richesse, faisant de lui un véritable levier de croissance économique pour la nation.

Dans ce contexte, il ne semble plus pertinent de reprendre l'affirmation de Bodin selon laquelle « il n'est de richesse que d'homme ». Il serait plus juste de dire aujourd'hui qu'« il n'est de richesse que d'entrepreneur ». Ainsi, préserver cette figure centrale implique de lui offrir un environnement favorable, en levant les obstacles qui entravent la promotion et la pérennité de son activité.

L'un des obstacles majeurs fréquemment soulignés par les chercheurs en entrepreneuriat est le manque de moyens de financement. En l'absence d'un dispositif institutionnel adapté, de nombreux

entrepreneurs se tournent vers le financement familial. Dans ce contexte, l'entourage proche, notamment les parents, constitue une alternative aux institutions financières traditionnelles. Le soutien financier qu'ils apportent est alors perçu comme une forme de participation à la promotion de l'activité entrepreneuriale.

Cependant, un aspect souvent négligé dans la littérature est que cette contribution familiale ne se limite pas au seul apport de capital financier. En réalité, l'entourage familial joue également un rôle essentiel en dotant l'entrepreneur d'un capital humain indispensable à l'exercice de son activité. Autrement dit, la contribution la plus fondamentale de la famille pourrait bien résider dans la transmission de savoirs, de compétences et d'attitudes entrepreneuriales – bien avant l'appui financier. Ce constat s'inscrit pleinement dans les enseignements de la théorie du capital humain.

Ce postulat théorique constitue le point de départ de notre enquête : il s'agit de vérifier si les entrepreneurs le sont devenus en raison de leur évolution dans un entourage familial riche en capital humain entrepreneurial. Avant d'aborder l'analyse empirique, il convient de consolider cette réflexion par un cadre théorique structuré autour du concept de capital humain. C'est l'objet de la section suivante.

I-2- Aspect théorique sur le capital humain :

Un tournant théorique majeur s'est opéré à la fin des années 1950 et au début des années 1960 dans le champ de la science économique. Une nouvelle théorie, qui a par la suite valu à ses initiateurs des distinctions prestigieuses, a été introduite dans le discours économique. Cette théorie a mis en lumière une dimension jusqu'alors négligée de la croissance économique et de la productivité, amenant ainsi les économistes à revisiter leurs cadres explicatifs traditionnels. L'essence de cette théorie est présentée dans ce qui suit.

I-2-1- L'aphorisme de la théorie du capital humain :

La croissance économique et la productivité peuvent être atteintes par un simple ajustement quantitatif des facteurs de production, à savoir le capital et le travail. Il suffirait d'augmenter le volume de l'un ou de l'autre, voire des deux simultanément, jusqu'au seuil requis pour obtenir, de manière quasi automatique, les résultats escomptés en termes de croissance et de productivité (Beraud & Faccarello, 1992, p. 128). D'autres facteurs peuvent également intervenir dans l'explication de ces agrégats, mais leur contribution, jugée négligeable, est alors intégrée dans l'analyse sous l'appellation de "résidu". Cette conception marginaliste, qui a longtemps dominé l'analyse économique jusqu'aux années 1950, a progressivement perdu sa crédibilité avec l'émergence de la théorie du capital humain à la fin de cette même décennie. En effet, une part significative de la croissance et de la productivité ne s'explique pas uniquement par l'accumulation de capital ou la force de travail brute, mais par des éléments auparavant relégués au rang de "résidu", et qui relèvent désormais du capital humain (Liechti, 2007).

En réalité, la théorie du capital humain s'est focalisée sur la dimension qualitative du facteur de production "travail". L'explication de la croissance économique et de la productivité, tant à l'échelle macroéconomique que microéconomique, ne repose plus uniquement sur la quantité de travail mobilisé, mais surtout sur sa qualité (Liechti, 2007, p. 14). C'est précisément cet aspect qualitatif qui a retenu l'attention de plusieurs économistes, notamment Mincer, Schultz, Becker et Denison.

Mincer (1958, p. 287) a mis en évidence que les revenus augmentent à mesure que les individus acquièrent de l'expérience et développent leurs compétences. Il a souligné que les inégalités de revenus s'expliquent en grande partie par les différences dans les parcours

d'apprentissage des salariés. Dans la même perspective, Schultz (1961, p. 1) a démontré que la productivité des travailleurs s'accroît avec un niveau d'instruction et de compétence plus élevé. Becker (1962) a confirmé cette idée en montrant que l'acquisition de nouvelles compétences ainsi que le renforcement des compétences existantes ont un effet positif sur la productivité des salariés. Quant à Denison, cité par Liechti (2007, p. 14), il a établi un lien direct entre la croissance économique et l'amélioration du système éducatif ainsi que de la formation de la main-d'œuvre. Ainsi, ces auteurs ont regroupé des notions telles que la connaissance, la compétence, l'habileté et l'éducation sous le concept de capital humain.

À ce jour, aucune définition consensuelle du capital humain n'a été établie, même parmi ses fondateurs, qui ont davantage recours à l'expression "investissement en capital humain" qu'au terme lui-même. Dans ce contexte, il semblerait d'ailleurs plus pertinent de parler de "théorie de l'investissement en capital humain". L'absence de définition claire dans les travaux pionniers a conduit de nombreux chercheurs à tenter de cerner au mieux les contours de ce concept, donnant ainsi lieu à une pluralité de définitions. Cette diversité reflète la complexité intrinsèque de la notion de capital humain. Il n'est pas possible, dans le cadre de cette recherche, de présenter l'ensemble des définitions proposées, mais il est pertinent d'en faire ressortir l'idée commune à travers quelques-unes d'entre elles.

Selon Guellec et Ralle (2003, p. 49) : « *Le capital humain désigne le stock de connaissances valorisables économiquement et incorporées aux individus.* ». De son côté, Unger (2006, p. 22) souligne : « *following Becker, we define human capital as skills and knowledge that individuals acquire through investment in schooling, on the job training and other type of experience* ». Quant à l'OCDE (Keeley, 2007, p. 30) : « *le capital humain recouvre les connaissances, les qualifications, les compétences et les autre qualités d'un individu qui favorisent le bien-être personnel, social et économique* ».

Étant donné que les notions de connaissance, de compétence et de qualification reviennent fréquemment dans les différentes définitions du capital humain, il convient de les clarifier afin de mieux en saisir l'essence. La connaissance renvoie à la compréhension que possède un individu de la réalité et des phénomènes qui l'entourent. La compétence désigne la capacité à mobiliser cette connaissance de manière adéquate dans un contexte donné. Quant à la qualification, elle reflète la spécialisation de l'individu dans un domaine particulier, attestée par un ensemble structuré de savoirs. Il en ressort que le cœur même du capital humain réside dans la connaissance : sans elle, aucune compétence ne peut être mobilisée, ni aucune qualification revendiquée. Dans cette optique, cette recherche adopte la définition suivante : le capital humain représente le stock de connaissances qu'un individu a accumulé tout au long de sa vie.

À partir de cette définition, il est évident que le capital humain constitue un facteur de production immatériel intégré à chaque individu. De même, le capital social et le capital culturel sont des formes de capital immatériel, liés à l'individu. Il est essentiel de préciser la différence entre ces différents types de capital, bien que cela ne soit pas une tâche simple, car ils sont interconnectés et complémentaires (Throsby, 1999). En effet, chaque type de capital s'inscrit dans les autres. Le capital humain, par exemple, repose sur la connaissance ; il s'agit d'un stock de savoirs acquis par l'individu. En revanche, le capital social et le capital culturel se définissent respectivement par le réseau de relations et les valeurs partagées (telles que les habitudes, les normes, les rites, les attentes et les aspirations) des individus (OCDE, 2001).

Étant donné que le capital humain est au cœur de cette recherche, il est important de clarifier les sources de son accumulation. Cette question fera l'objet de la section suivante.

I-2-2- L'accumulation du capital humain :

On distingue souvent trois types de capital humain : « *le capital humain de départ, principalement acquis au sein du foyer familial, le capital humain acquis à travers l'éducation formelle, et enfin, le capital humain accumulé grâce à la formation sur le terrain* » (De la-fuente & Ciccone, 2002, p. 15). Dans le même sens, Van Praag (2006, p. 3) souligne que : « *People have initial levels of human capital, dependent on family background and intelligence. Besides, and perhaps more importantly from a policy perspective, they also invest in acquiring more human capital by means of education and experience* ».

Il ressort de cela que chaque individu construit son capital humain à partir des apports de son environnement social, et ce, à travers trois principaux canaux : la famille, l'éducation formelle et l'expérience professionnelle. Ces vecteurs d'accumulation contribuent, chacun à leur manière, à la formation progressive du capital humain propre à chaque individu. Dans le cadre de cette recherche, l'accent est mis spécifiquement sur le canal familial, étant donné que notre thématique s'articule principalement autour de ce dernier.

II- Analyse du rôle du capital humain familial dans l'expérience entrepreneuriale : Une enquête auprès des très petites entreprises

Dans la partie théorique, nous avons abordé le rôle de la famille dans le soutien à l'activité entrepreneuriale, en soulignant sa contribution à travers le capital humain et le capital financier. Afin d'examiner cette réalité dans le contexte national, une enquête de terrain a été menée auprès d'un échantillon d'entrepreneurs à la tête de très petites entreprises. L'objectif est de mesurer, à travers cette étude, la portée de l'implication familiale dans la genèse et le développement de l'initiative entrepreneuriale.

II-2-1- La collecte des données :

L'enquête a été réalisée au cours du mois de mars 2024 auprès de 64 entrepreneurs à la tête de très petites entreprises opérant dans le secteur de l'industrie agroalimentaire. Le questionnaire administré visait à recueillir des informations sur le capital humain de l'entourage familial de l'entrepreneur. Pour ce faire, trois dimensions principales ont été prises en compte : le niveau d'instruction, la formation professionnelle, ainsi que l'expérience professionnelle. Ces éléments servent de base pour estimer le « débit » en capital humain issu de l'environnement familial.

Ces données permettent d'estimer approximativement le niveau de capital humain présent dans l'entourage familial de l'entrepreneur. Toutefois, il demeure essentiel de déterminer si ce capital est en adéquation avec celui requis par l'activité entrepreneuriale menée, et dans quelle mesure l'entrepreneur en a effectivement bénéficié. La mise en perspective de ces deux éléments « l'existence d'un capital humain familial et son intégration dans le parcours de l'entrepreneur » nous offre une lecture plus précise de la contribution réelle de la famille à la dynamique entrepreneuriale. L'analyse de ces données, à travers un cadre méthodologique approprié, permet alors de faire émerger les résultats de l'enquête.

II-2-2- Les résultats de l'enquête

Avant de présenter les résultats de notre enquête, il convient de rappeler le cadre d'analyse que nous avons élaboré afin de mesurer la contribution de l'entourage familial dans la formation du capital humain de l'entrepreneur. Ce modèle repose sur les principaux critères d'évaluation couramment mobilisés dans la littérature relative à la théorie du capital humain, à savoir : le nombre d'années de scolarisation et le nombre d'années d'expérience professionnelle. Ces critères ont été appliqués aux trois membres de la famille de l'entrepreneur identifiés comme ayant exercé une

influence significative sur lui en matière de transmission de savoirs ou de compétences. Sur cette base, nous avons élaboré le modèle suivant :

$$Y = f(CH_P, CH_M, CH_J) ; Y = CH_P * CH_M * CH_J \dots\dots\dots(1)$$

L'entourage familial d'un individu peut être représenté par les personnes auprès desquelles celui-ci a le plus puisé en termes de savoirs, de compétences et d'expérience. Dans le cadre de cette recherche, nous retenons trois figures principales : le père, la mère et un tiers qualifié ici de « joker » (il peut s'agir d'un frère, d'une sœur, d'un oncle, d'un cousin, d'un ami proche, etc.). Ainsi, le capital humain de l'entourage familial de l'entrepreneur est appréhendé comme la résultante de la combinaison du capital humain de ces trois personnes de référence. Les fonctions (2), (3) et (4) permettent de formaliser cette approche.

$$CH_P = NE_P * FP_P * EXSP * EXEP \dots\dots\dots(2)$$

$$CH_M = NE_M * FP_M * EXSM * EXEM \dots\dots\dots(3)$$

$$CH_J = NE_J * FP_J * EXSJ * EXEJ \dots\dots\dots(4)$$

Chaque variable explicative des fonctions (2), (3) et (4) est évaluée selon une échelle allant de 1 à 5. Ces variables se rapportent aux dimensions du capital humain des trois membres clés de l'entourage familial de l'entrepreneur, à savoir le père, la mère et une tierce personne désignée comme le joker.

CH_p : Capital humain du père de l'entrepreneur, déterminé à partir des variables suivantes :

- **NE_p** : Niveau d'études du père
- **FP_p** : Formation professionnelle du père
- **EXS_p** : Nombre d'années d'expérience professionnelle en tant que salarié
- **EXE_p** : Nombre d'années d'expérience entrepreneuriale

CH_m : Capital humain de la mère de l'entrepreneur, évalué selon :

- **NE_m** : Niveau d'études de la mère
- **FP_m** : Formation professionnelle de la mère
- **EXS_m** : Nombre d'années d'expérience salariale
- **EXE_m** : Nombre d'années d'expérience entrepreneuriale

CH_j : Capital humain du **joker**, mesuré par :

- **NE_j** : Niveau d'études
- **FP_j** : Formation professionnelle
- **EXS_j** : Nombre d'années d'expérience salariale
- **EXE_j** : Nombre d'années d'expérience entrepreneuriale

Ainsi, les fonctions (2), (3) et (4), qui traduisent respectivement le capital humain du père (CH_p), de la mère (CH_m) et du joker (CH_j), sont intégrées dans une fonction globale (1) afin d'estimer la contribution totale du capital humain de l'entourage familial de l'entrepreneur. Cette agrégation permet de modéliser la relation suivante :

$$Y = (NE_P * FP_P * EXSP * EXEP) * (NE_M * FP_M * EXSM * EXEM) * (NE_J * FP_J * EXSJ * EXEJ).$$

A ce niveau, deux réalités ne sont pas prises en considération dans cette fonction. Le fait qui traduit l'impossibilité à toute personne de retenir la totalité du débit en capital humain de son

entourage familial, et le fait de ne pas avoir un capital humain familial qui s'aligne à 100% au capital humain de son activité entrepreneuriale. Ces deux faits sont ajoutés à cette fonction pour refléter approximativement la part qu'occupe l'entourage familial de l'entrepreneur dans la production ou l'accumulation de son capital humain. Ils prennent respectivement dans la forme finale de cette équation les notations α_f et β_f . Avec α_f est strictement inférieur à 1 et β_f varie entre 1 et 5. Et comme nous avons pris 4 variables pour les trois individus, il est important d'appliquer la racine n , dont sa valeur est égale à 4×3 , pour avoir en tout le stock moyen du capital humain de l'entourage familial de l'entrepreneur. Donc, la forme finale de cette fonction est la suivante :

$$Y = \beta_f (((NE_p * FP_p * EXSp * EXE_p) * (NE_m * FP_m * EXSm * EXEm) * (NE_j * FP_j * EXS_j * EXE_j))) \text{ racine } n)^{\alpha_f}$$

La formule précédemment établie a été appliquée à l'ensemble des entrepreneurs composant notre échantillon. Les résultats obtenus permettent de calculer l'indice moyen du capital humain de l'entourage familial de chaque entrepreneur. Ces résultats sont synthétisés dans le tableau présenté ci-dessous, lequel récapitule les niveaux moyens observés selon les différentes composantes du capital humain étudié.

Tableau n°1: Le stock moyen en capital humain de l'entourage de l'entrepreneur

Entrepreneur	Y	Entrepreneur	Y	Entrepreneur	Y	Entrepreneur	Y
1	1,317380	17	1,416285	33	1,636881	49	1,302949
2	1,430376	18	1,236524	34	1,283822	50	1,285216
3	1,462470	19	1,790099	35	1,571156	51	1,363104
4	1,167123	20	1,253894	36	1,274320	52	1,268476
5	1,163582	21	1,426036	37	1,084226	53	1,277934
6	1,302882	22	1,366348	38	1,491874	54	1,163582
7	1,626747	23	1,754846	39	1,069207	55	1,319669
8	1,234530	24	1,349261	40	1,328907	56	1,200315
9	1,264615	25	1,290222	41	1,475559	57	1,328204
10	1,215695	26	1,344552	42	1,628973	58	1,215218
11	1,497602	27	1,132946	43	1,429515	59	1,234530
12	1,629527	28	1,158639	44	1,699989	60	1,191543
13	1,267100	29	1,147013	45	1,367982	61	1,344805
14	1,177163	30	1,470154	46	1,571156	62	1,132785
15	1,408406	31	1,251329	47	1,365672	63	1,697374
16	1,544198	32	1,523863	48	1,317380	64	1,250397

Source: Établie par nos soins à partir des données de l'enquête

En effet, le stock moyen le plus faible en capital humain de l'entourage familial a été observé chez l'entrepreneur n° 39, avec un score de 1,0692. À l'inverse, l'entrepreneur n° 19 présente le stock moyen le plus élevé, atteignant 1,7901. Toutefois, ce tableau ne permet pas de déterminer à quelle catégorie de niveau de capital humain appartiennent ces entrepreneurs en ce qui concerne leur entourage familial.

Étant donné que notre modèle repose sur un mécanisme multiplicatif, les cinq niveaux de capital humain — très faible, faible, moyen, élevé et très élevé — peuvent être définis à partir de la moyenne géométrique du stock moyen maximal observé, qui est de 25. Cette moyenne géométrique est calculée comme la racine cinquième de ce maximum, soit $MG = \sqrt[5]{25} = 1.903653$. En nous basant sur cette valeur,

nous avons déterminé les bornes de chaque niveau de capital humain, comme l'indique le tableau ci-dessous :

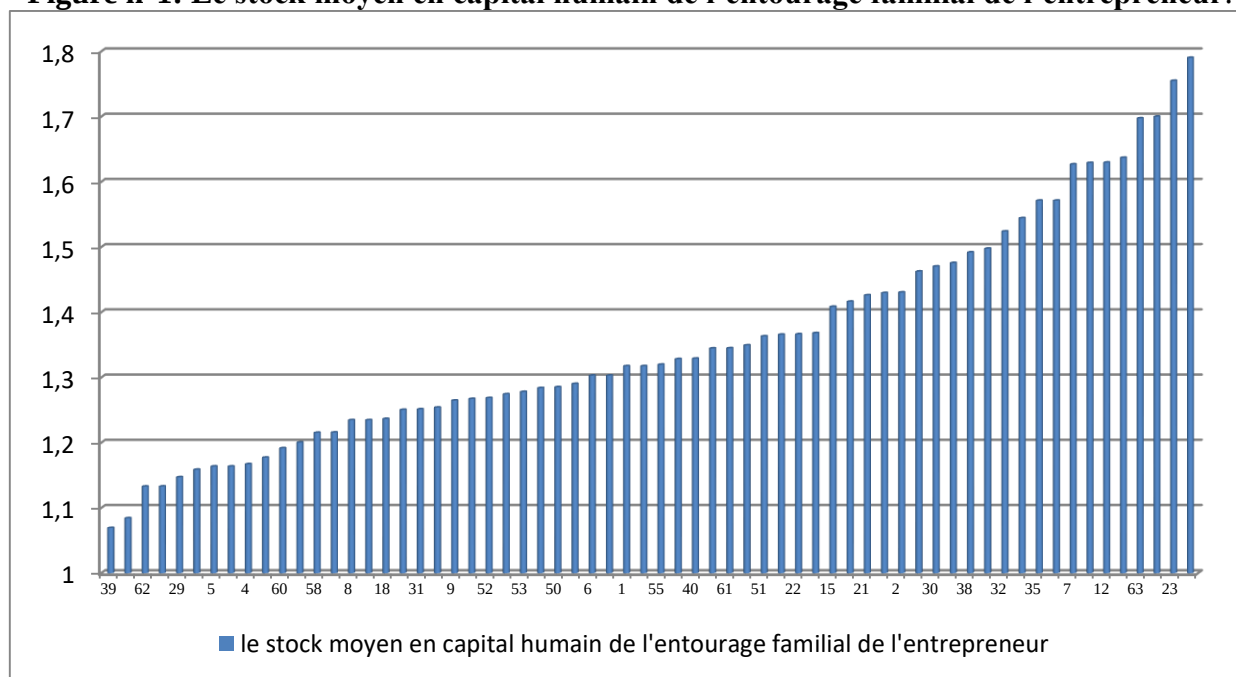
Tableau n°2: Seuils de classification des niveaux du capital humain

Niveau du capital humain	La formule	Les bornes	Y
Très faible	$1 * 1.903653$	$[1 - 1.903653]$	64
Faible	$1.903653 * 1.903653$	$[1.903654 - 3.623894]$	0
Moyen	$3.623894 * 1.903653$	$[3.623895 - 6.898638]$	0
Elevé	$6.898638 * 1.903653$	$[6.898638 - 13.132606]$	0
Très élevé	$13.132606 * 1.903653$	$[13.132606 - 25]$	0

Source: Établie par nos soins à partir des données de l'enquête

Ce tableau révèle que l'ensemble des entrepreneurs enquêtés se situent dans la catégorie dite "faible" en ce qui concerne le niveau moyen du stock de capital humain de leur entourage familial. Toutefois, une certaine hétérogénéité subsiste au sein de cette classe, comme le met en évidence la figure ci-après :

Figure n°1: Le stock moyen en capital humain de l'entourage familial de l'entrepreneur.



Source: Établie par nos soins à partir des données de l'enquête

Cette figure illustre le stock moyen de capital humain de l'entourage familial des entrepreneurs. Sur l'axe des ordonnées figurent les niveaux de capital humain, classés de manière croissante selon les seuils déterminés à partir de la moyenne géométrique (1,90 points). L'axe des abscisses, quant à lui, présente les entrepreneurs, ordonnés en fonction de la valeur croissante du stock moyen de capital humain de leur entourage familial.

Il apparaît clairement que la totalité des entrepreneurs de l'échantillon n'ont pas évolué dans des environnements familiaux caractérisés par un capital humain élevé. En effet, la valeur maximale observée sur l'axe des ordonnées atteint seulement 1,8 point, ce qui reste inférieur à la moyenne géométrique de 1,90 points. Or, cette moyenne géométrique représente la limite supérieure de la catégorie « très faible » du niveau moyen de capital humain de l'entourage familial. Également, ce

graphique reflète une légère dispersion du niveau moyen du capital humain de l'entourage familial des entrepreneurs. Cette légère dispersion est exprimée par une variance de 0.029 et un écart type de 0.17136 calculé par SPSS. Ces deux indicateurs sont proches de 0. Ce qui signifie respectivement que les niveaux moyens en capital humain de l'entourage familial de l'entrepreneur ne s'éloignent pas de la moyenne arithmétique qui s'élève à 1.3562 selon SPSS et les valeurs du stock moyen du capital humain sont proches les uns aux autres.

La faiblesse du capital humain au sein de l'entourage familial des entrepreneurs s'explique principalement par l'absence de parcours éducatif et de formation professionnelle structurée, en particulier chez les parents. À cela s'ajoute la faible valeur ajoutée des expériences professionnelles antérieures, qu'elles soient salariales ou entrepreneuriales, en matière d'acquisition de nouvelles compétences ou de savoirs. Ce déficit est encore plus marqué chez les mères, qui, bien qu'occupant une place centrale tant dans la cellule familiale que dans la société, demeurent largement exclues des dynamiques d'accumulation du capital humain.

Conclusion:

En guise de conclusion, il ressort de notre analyse que l'ensemble des entrepreneurs enquêtés ont évolué dans un environnement familial relativement pauvre en capital humain. Ils n'ont, de ce fait, pu bénéficier d'un apport significatif en connaissances entrepreneuriales de la part de leurs entours familiaux. Dans un tel contexte, la famille tend à exercer une double influence : d'une part, un effet d'attraction vers le salariat, et d'autre part, un effet d'éviction à l'égard de l'entrepreneuriat. Cette configuration a contribué, selon nous, au retard observé dans la transition de la société algérienne vers un modèle entrepreneurial, et ce malgré les efforts déployés par l'État dès le début des années 1990 pour promouvoir le secteur privé.

L'orientation des entrepreneurs vers l'entrepreneuriat semble être motivée, non pas par une volonté affirmée de créer, mais plutôt par la nécessité de faire face à des conditions de vie difficiles. Ils peuvent ainsi être qualifiés d'« entrepreneurs de nécessité » ou push entrepreneurs. Dans ce contexte, leur engagement entrepreneurial demeure fragile : bon nombre d'entre eux seraient susceptibles de mettre fin à leurs activités si des opportunités de salariat se présentaient. Ce comportement s'explique notamment par l'absence d'un socle solide de capital humain entrepreneurial transmis par leur environnement familial.

Avec le temps, l'entrepreneur qui parvient à maintenir son activité construit progressivement une famille imprégnée de capital humain entrepreneurial. En effet, l'activité entrepreneuriale devient indissociable de sa vie sociale, impliquant progressivement les membres de sa famille dans le processus entrepreneurial. Ainsi, la famille elle-même devient entrepreneuriale, et à travers sa dynamique de transmission et de reproduction, elle étend cette culture à son entourage, puis à la société dans son ensemble, contribuant à la constitution d'un capital humain à vocation entrepreneuriale à une échelle plus large. Autrement dit, l'impact de l'entourage familial dans la promotion de l'entrepreneuriat se manifeste pleinement lorsque l'entrepreneur transmet activement, de manière directe ou indirecte, ses connaissances et ses expériences à ses descendants. Ce processus confirme et renforce, sur le long terme, le rôle structurant de la famille dans la diffusion du capital humain entrepreneurial.

Pour renforcer cette dynamique, il est essentiel de réhabiliter l'enseignement entrepreneurial en adoptant une approche fondée sur l'adage : « Ne me donne pas du poisson, apprend-moi à pêcher ». Cette orientation doit être intégrée dans les différents cycles de l'éducation formelle. En procédant ainsi, on favorise l'émergence d'un entourage familial porteur de capital humain entrepreneurial. Cet entourage, à son tour, engendre de manière informelle des individus prédisposés à l'entrepreneuriat, qui consolideront par la suite leur capital humain au sein des établissements éducatifs. Il en résulte une dynamique de co-développement du capital humain

entrepreneurial, entre l'éducation formelle et l'environnement familial. Ce processus synergique permet à l'entourage familial de jouer, aux côtés de l'école, un rôle déterminant dans la promotion de l'initiative entrepreneuriale, en s'appuyant sur le levier du capital humain.

Référence :

1. Audretsch, D. (2006). l'émergence de l'économie entrepreneuriale. *Reflets et perspective de la vie économique*, 43 - 70.
2. Audretsch, D. B. (2007). *The Entrepreneurial Society*. New York: Oxford University Press.
3. Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. Dans U.-n. b. research, *Investment in human beings* (pp. 9-49). Chicago: The journal of political economy.
4. Beraud, A., & Faccarello, G. (1992). *Nouvelle histoire de la pensée économique: des scolastiques aux classiques*. Paris: Decouvert.
5. Bonnet, J., Dejardin, M., & Madrid-guisarro, A. (2012). toward the entrepreneurial society. Dans J. Bonnet, M. Dejardin, & A. Madrid-guisarro, *The shift to the entrepreneurial society: a built economy, sustainability and regulation* (pp. 1-12). Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
6. Boutillier, S., & Tiran, A. (2016). la théorie de l'entrepreneur, son evolution et sa contextualisation. *Innovations*, 2(50), 211-234.
7. Coad, A. (2009). *the growth of the firms; A survey of theories and Empirical Evidence*. Massacusettes: Edward Elgar Publishing.
8. De la-fuente, A., & Ciccone, A. (2002). *le capital humain dans une economie mondiale fondée sur la connaissance*. Barcelonne: DG emploi et affaire sociale.
9. Guellec, D., & Ralle, P. (2003). *Les nouvelles théories de la croissance* (éd. 5). Paris: La Découverte.
10. Hani, S. (2010). *Essai d'analyse de l'impact du capital humain sur l'entrepreneuriat: cas de TPE dans la wilaya de Béjaia*. Béjaia: Université Abderrahmane Mira de Béjaia.
11. Helfer, J.-P., Kalika, M., & Orsoni, J. (2013). *Management stratégique*. Paris: Magnard-Vuibert.
12. Julien, P. A., & Marchesnay, M. (1996). *L'entrepreneuriat*. Paris: Economica.
13. Keeley, B. (2007). *Le capital humain; comment le savoir détermine notre vie*. Paris: OCDE.
14. Laviolette, E. M. (2003). L'essaimage: un outil de territorialisation et de developpement des entreprises. (U. J. Moulin, Éd.) *Revue de l'ecole doctorale Management, Information et Finance*(3), 1-12.
15. Liechti, V. (2007). Du capital humain au droit à l'éducation; analyse théorique et empirique d'une capacité. *Thèse de doctorat*. Fribourg, Suisse: Université de Fribourg.
16. Marchand, O. (1998, décembre). Slariat et non salariat dans une perspective historique. *In Economie et statisitique*(319), 3 - 11.
17. Mincer, J. (1958, August). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political of economy*, 66(4), 281-302.
18. Mintzberg, H. (2004). *Le management; voyage au centre des organisations*. Paris: Organisation.
19. Mir, U. R., Syed-mahnaz, H., & Mubshir, M. (2014). Understanding globalization and its future; an analysis. *Pakistan Journal of Social Science*, 34(2), 607 - 624.

20. OCDE. (2001). *Du bien-etre des nation; le role du capoitail humain et social, enseignement et ccompétenceq*. Paris: OCDE.
21. Schultz, T. W. (1961, March). Investment in human capital. *The american economic review*, 51(1), 1-17.
22. Tchana, J. (2009, Mai 27-29). Délocalisation des activités de production des grandes entreprise nationales; impact sur les PME. *La vulnérabilité des TPE et des PME dans un environnement mondialisé*.
23. Throsby, D. (1999). Cultural Capital. *Journal of Cultural Economics*, 3 - 12.
24. Thurik, A., Stam, E., & Audretsch, D. (2013). The rise of the entrepreneurial economy and the future of dynamic capitalism. *Technovation*, 302 - 310.
25. Unger, J. M. (2006). *Entrepreneurial success: the role of human capital and learning*. GieBen: Der Justus-Liebig-Universität GieBen.
26. Van praag, M. (2006). *Entrepreneurship and human capital*. Amsterdam: Amsterdam Centrer for Entrepreneurship.
27. Verstraette, T., & Fayolle, A. (2005). Paradigme et Entrepreneuriat. *Revue de l'entrepreneuriat*, 4(1), 33 - 52.