

Les facteurs endogènes de la performance financière des TPE dirigées par les femmes camerounaises

The endogenous factors of the financial performance of VSEs run by Cameroonians women

ATHSIE à BAMBAE Laurence Lord Epse Canne

Docteure en sciences de gestion

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)

Université de Ngaoundéré

Laboratoire Comptabilité Contrôle Audit et Finance (LACCAF)

Cameroun

bambaelaurencelord@gmail.com

Date de soumission : 23/07/2022

Date d'acceptation : 19/10/2022

Pour citer cet article :

ATHSIE à BAMBAE L. (2022) «Les facteurs endogènes de la performance financière des TPE dirigées par les femmes camerounaises», Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit «Volume 6 : Numéro 3» pp : 201 - 224

Résumé

La femme entrepreneure joue un rôle capital dans le développement des économies aussi bien dans les pays développés que dans les pays en voie de développement. Le monde des affaires est un monde qui est en perpétuelle évolution et pour que les femmes entrepreneures soient compétitives, elles se doivent d'être performantes. Dans cet article l'objectif poursuivi est la mise en évidence des facteurs internes à la femme qui pourraient agir sur sa performance financière. Pour y parvenir, l'approche mixte a été choisie (c'est-à-dire l'approche qualitative et quantitative). Le concept de performance a été mieux circonscrit grâce à l'approche qualitative. Nous avons administré un guide d'entretien auprès de 10 femmes entrepreneures et nos objectifs ont été atteints grâce à la méthode d'échantillonnage par saturation. En ce qui est de l'approche quantitative, nous avons administré un questionnaire auprès de 300 TPE appartenant aux femmes mais 250 questionnaires seulement ont été remplis. Pour apprécier l'impact des éléments retenus, nous avons opté pour le modèle LOGIT. Nos résultats montrent que les éléments qui expliquent la performance chez les femmes sont : l'âge, le niveau d'étude, le secteur d'activité, la qualité managériale, l'objectif poursuivi par l'entreprise, l'influence de la famille, l'appartenance ethnique.

Mots clés : Performance ; Performance financière ; Facteurs endogènes ; TPE ; Entrepreneure

Abstract

Women entrepreneurs play a key role in the development of economies in both developed and developing countries. The business world is a world that is constantly changing and for women entrepreneurs to be competitive, they must be efficient. The object of this article is to highlight the internal factors that could affect the financial performance of women. To achieve our objective, we opted for a mixed approach (qualitative and quantitative). The qualitative approach allowed us to better understand and define the concept of performance as perceived by women. To this end, an interview guide was administered to 10 women entrepreneurs and the saturation sampling method enabled us to achieve our objectives. Regarding the quantitative approach, a questionnaire was administered to 300 Very Small Enterprises owned by women but only 250 questionnaires were completed. We used logistic regression to assess the impact of the factors selected. Our results reveal that the factors that explain performance in women are: age, level of education, sector of activity, managerial quality, the objective pursued by the company, the influence of the family, ethnicity and the ability to access funding, which is assessed by keeping proper accounts.

Keywords: Performance ; Financial performance ; Endogenous factors ; VSE. ; Entrepreneurship

Introduction

Dans la majeure partie des pays développés et particulièrement au Cameroun, la femme est incontournable dans l'élaboration des aspirations de développement. Menant à bien les activités génératrices de revenus, elle est le plus souvent confrontée à un manque des avoirs économiques, financiers, matériels et intellectuels amputant sans cesse son épanouissement quotidien. Il serait bienfaisant pour les femmes de s'auto occuper en créant de la valeur afin d'éviter l'exclusion. Ainsi, comme le dit Tchouassi, (2002), « il est possible pour les femmes de se servir de leurs compétences et de leurs cultures entrepreneuriales en vue de prévenir et de combattre l'exclusion non pas au moyen d'une logique d'intégration globalisatrice, mais en promouvant l'insertion par l'initiative individuelle et privée ». Un constat se dégage au niveau de leurs entreprises : elles sont généralement de petite taille (TPE) et peu structurées. Elles ont des capacités spécifiques qui pourraient les rendre davantage performantes. Selon l'INS/RGE (2009), « La TPE peut se définir comme cette catégorie d'entreprise ayant un chiffre d'affaires annuel hors taxes strictement inférieur à 15 millions de FCFA ou employant au plus 5 personnes ». Selon le rapport Women Matter (2010) du cabinet de conseil McKinsey et Compagny, la présence de femmes dans les comités d'administration favoriseraient l'amélioration des performances.

La performance est un concept complexe et varié, selon le domaine, le mot performance change subtilement de sens. Il est difficile voire complexe de trouver une définition simple et unique du fait de ses nombreuses dimensions. Elle est le plus souvent arquépincer à travers les concepts d'efficacité et d'efficience de l'organisation. Bourguignon A. (1998) définit la performance en gestion en trois niveaux : la performance résultat, la performance action et la performance succès. On peut encore résumer la notion de performance à l'idée de réussite ou de succès de l'entreprise. Les femmes entrepreneures ne perçoivent pas le succès de la même manière que les hommes. Ainsi, il ressort des travaux de Collins (2007) que pour ces entrepreneures recherchant une vie professionnelle plus satisfaisante ou moins conflictuelle avec leur vie personnelle, le succès est davantage lié au fait d'avoir créé une entreprise viable et une culture organisationnelle propre à elle, plutôt que sur une « mesure, économique classique » comme le rythme de croissance, les profits, la part de marché qu'occupe l'entreprise ou le volume des ventes.

Les déférences autour de la performance des entreprises en relation aux femmes sont gouvernées depuis longtemps par la « mythe » de la domination de l'homme sur la femme. Nonobstant les évolutions de la femme en matière d'intégration dans tous les domaines de

l'activité économique, et de la vie sociopolitique, la méfiance demeure chez certains en ce qui concerne son pouvoir dans la gestion des entreprises. Or, une partie des recherches sur l'entrepreneuriat féminin s'est concentrée depuis plus de trente ans sur la différence de performance entre les hommes entrepreneurs et les femmes entrepreneures. Les études de Fisher, et al., (2000) ; Cooper, et al., (1994) ; Boden, et al., (2000) ont conclu à une sous-performance des entreprises féminines par rapport aux hommes. D'autres études par contre ont obtenu des résultats contraires il s'agit des travaux de Kalleberg. et al., (1991) ; Chell et al., (1998) ; Watson, (2002) ; Johnsen, et al., (2005). Il ressort de cette littérature que le problème capital en entrepreneuriat féminin est celui de la performance. Nous allons mieux l'expliquer à travers la théorie du féminisme libéral et la théorie du féminisme social.

Selon Ahl, (2006) ; Richer et St-Cyr, (2007), « le féminisme libéral a pour fondement l'idée que les femmes sont dotées d'autant de rationalité que les hommes ». Il peut exister des différences psychologiques au niveau individuel, mais la rationalité est considérée comme le pivot essentiel, l'essence même de l'espèce humaine et pour cela, tous les êtres humains possèdent le même potentiel. Les travaux de Kouassi & Adou, (2022) stipulent que « les discriminations sociales empêchent les femmes d'extérioriser toutes leurs potentialités » Le féminisme libéral vise à cet effet la suppression des formes de discriminations à l'encontre des femmes (Cliff, 1998). Ainsi, l'explication théorique des différences entre les aboutissements/exécution des entrepreneurs hommes et des femmes ne peuvent être imputable qu'au fait que les femmes n'ont pas atteint leur pleine capacité, parce qu'elles ont subi des discriminations dans l'accès aux opportunités. La théorie du féminisme libéral émet donc l'hypothèse suivante : les femmes auront accès à davantage de potentiel de rationalité si elles obtiennent les mêmes possibilités que les hommes. Pour cela, la performance est un concept universel, car les mesures utilisées sont les mêmes chez les femmes comme chez les hommes. Cette théorie stipule que la sous performance observée chez les femmes, est tout simplement due aux différentes formes de discrimination faites à l'encontre de celles-ci. D'où l'importance de rechercher les sources de la différence de performance entre les femmes et les hommes.

Pour les tenants du féminisme social, les différences entre les hommes et les femmes sont innées (Fisher et al. 1993). Ce qui suscite fondamentalement plusieurs façons de percevoir le monde. Les hommes ont un mode de connaissance qui est différent du mode de connaissance des femmes. Depuis toujours le mode de connaissance masculin a été le plus en vue par rapport au mode de connaissance féminin. Le féminisme social a plutôt tendance à désirer la

reconnaissance d'une vision du monde féministe comme une alternative à une conception du monde qui serait de nature masculine.

Le féminisme social cherche donc comment mesurer convenablement la performance et conforte l'idée selon laquelle les femmes sont performantes en utilisant leurs propres critères pour la mesurer et non des critères universels. Compte tenu de toutes ces observations, il est fondamental de s'interroger sur les facteurs de performance des TPE dirigées par les femmes. Certaines études en sciences de gestion ont montré que pour une meilleure efficacité, il est important de rechercher les facteurs internes et externes (Weinzimmer, 1993 ; Lohmann, 1998 ; Jansen, 2002). Mais dans le cadre de notre travail nous allons nous limiter aux facteurs internes ou encore endogènes. Il existe une grande variété d'éléments internes qui peut se subdiviser en deux grands compartiments à savoir le profil du dirigeant et la structure organisationnelle. La question principale qui va orienter notre travail est celle de savoir : ***quels sont les variables du profil du dirigeant et de la structure organisationnelle qui pourraient expliquer la performance chez les femmes ?*** Ce faisant, il sied d'aborder dans cet article dans un premier temps, le cadre conceptuel de l'étude, et dans un second temps la démarche méthodologique qui aboutira à la présentation des résultats.

1- Cadre conceptuel

Nous allons dans un premier temps faire la lumière sur les facteurs endogènes de performance existant, puis sur le concept de performance financière telle que perçue par les femmes.

1.1 Les facteurs internes de performance : que dit la théorie ?

Les travaux de Gartner (1985), de Barney (1991), de Lerner & Almor, (2002) et des travaux de Langowitz & Minniti, (2007) présentent une série d'éléments internes qui expliquerai la performance des entreprises. Le modèle de Gartner qui est le plus ancien propose cinq dimensions qui expliquent la performance.

La dimension organisation. Les éléments qui entrent dans le concept organisation sont : le domaine stratégique de l'entreprise ; les caractéristiques de l'entreprise (âge, taille, domaine d'activité), des objectifs poursuivis par l'entreprise (Chiffre d'affaires, profits, création d'emploi) et la structure de l'entreprise.

La dimension individu. Elle renvoie au profil du dirigeant et elle est composée des caractéristiques démographiques (l'âge du dirigeant, le niveau d'étude, l'expérience professionnelles, les antécédents familiaux, le statut matrimonial, le sexe et le motif pour se lancer en affaires) ; et des caractéristiques psychologiques, elles représentent les traits de

personnalité (attitudes et valeurs) associés au fait d'être entrepreneur et sont le plus souvent considérées comme fixes et non évolutives.

La dimension processus. Elle est constituée : du style de management, de l'accès à l'information et les problèmes en rapport au lien travail-famille ainsi que les difficultés d'accès au financement.

La dimension environnement. Cette dimension renvoie essentiellement à la discrimination des institutions financières vis-à-vis des femmes entrepreneures.

Le modèle de Barney, (1991) Contrairement à celui de Gartner (1985) qui présente des facteurs de performance classiques, suggère que s'il y a différences de performance dans les entreprises cela peut se justifier par les différences d'actifs corporels et de ressources qu'elles disposent, plutôt que par des différences dans la structure de l'entreprise.

Le modèle de Lerner & Almor (2002) quant à lui a été testé avec un échantillon de femmes entrepreneures. Ce modèle met en exergue les facteurs de performance suivantes : la perception de l'environnement, la planification stratégique et le capital humain (l'expérience antérieure, la formation de base, les habiletés entrepreneuriales, les styles de gestion et les motivations enfin, les ressources disponibles).

Langowitz & Minniti, (2007) met plus l'accent sur la perception qu'on a de soi et de son environnement. Les femmes entrepreneures doivent donc s'assurer de la stabilité de l'environnement et d'avoir confiance en elle.

Comme nous le constatons il existe un grand nombre de facteurs de performance tel que présenté par la théorie, mais dans le cadre de cet article, nous allons nous appesantir sur la dimension individu (profil de l'entrepreneur) et la dimension organisation (structure organisationnelle).

1.1.1 Le profil de la femme entrepreneure

L'objectif poursuivi ici est de mettre en évidence sur le plan théorique les caractéristiques spécifiques des femmes qui pourraient agir sur la performance.

C'est l'aspect le plus couramment abordé dans la littérature. Les questions traitées couramment concernent les données démographiques de la femme entrepreneure à savoir : l'âge, la formation, l'influence familiale, les valeurs personnelles, la carrière antérieure, le style de direction.

❖ *Leur âge et leur situation familiale*

L'âge de la femmes entrepreneure est un élément important qui traduit la maturité de la femme et l'expérience acquise qui lui donne la capacité de prendre des décisions efficaces. Welsch & Young (1984) ont montré qu'aux Etats-Unis les femmes sont plus jeunes que les hommes, au moment du lancement de leur entreprise. Pour elles, l'âge moyen se situe entre 25 et 40 ans. En Afrique, par contre les femmes sont plus âgées que les hommes parce qu'elles sont marginalisées du fait de la culture. Le statut matrimonial est une variable qui peut avoir une influence positive ou négative sur la performance des femmes du fait de la nature du mari qui peut jouer le rôle de stimulateur ou stabilisateur ou encore constituer un frein au progrès de la femme.

❖ *Leur niveau d'étude et leur expérience personnelle.*

La femme entrepreneure moyenne possède le plus souvent au moins un diplôme d'études post secondaires. Certaines études (Légaré & St-Cyr, 2000) ont démontré que : « Les femmes propriétaires d'entreprise ont un niveau de scolarité plus élevé que la moyenne des autres femmes en général. La femme entrepreneure moyenne a plus tendance à posséder un diplôme d'études post secondaires que la femme salariée moyenne » Richer & St-Cyr, (2007), allant dans le même sens, démontrent que la formation est un atout majeur pour les femmes entrepreneures. Pour elles, « 50 % des femmes ont à la fois une préparation scolaire et une expérience du marché du travail lié au secteur d'activité. ».

❖ *Leur besoin de formation*

Les femmes entrepreneures sont confrontées à de sérieux problèmes de gestion car en Afrique en particulier, la femme est sous scolarisée, elle est destinée à faire les tâches ménagères pendant que l'homme va à l'école. Elle est marginalisée et n'a pas les mêmes opportunités que les hommes. C'est ainsi que leurs besoins de formation sont de diverses natures : en finance, en comptabilité, en informatique... Les travaux de Légaré & St-Cyr, (2000) montrent que les femmes ont plus le désir d'acquérir des compétences financières mais elles sont confrontées à des difficultés liées à l'insuffisance de leur formation initiale

1.1.2 La structure organisationnelle

La structure organisationnelle est la représentation schématique des liens hiérarchiques et fonctionnels d'une entreprise. En d'autres termes, c'est l'ensemble des dispositions par lesquelles une entreprise répartit, organise, coordonne et contrôle ses activités. La particularité de notre travail relève les variables de la structure organisationnelle ci-dessous

mentionnées à savoir : le secteur d'activité, durée de vie de l'entreprise, objectifs de l'entreprise, motif de création de l'entreprise et le style de management

1-2. La perception de la performance selon les femmes

La performance financière selon R. Calori et al., (1989). « Peut être définie comme la survie de l'entreprise ou sa capacité à atteindre ses objectifs ». Elle est mesurée par des indicateurs quantitatifs. On peut citer entre autre : la rentabilité des investissements et des ventes, la profitabilité, la productivité, le rendement des actifs, l'efficacité, etc. Guérard S. (2006) définit quant à lui la performance financière « comme étant la réalisation d'une bonne rentabilité, d'une croissance satisfaisante, et de création de valeurs pour l'actionnaire. Elle vise à assurer la stabilité du financement de l'entreprise afin de recourir le moins possible à des crédits. »

Pour évaluer leur performance avant les années 1990, les entreprises se sont particulièrement concentrer sur les indicateurs financiers à savoir : les retours sur investissements ou ROI (Return On Investment), les chiffres d'affaires et les résultats. Au vue de ces indicateurs, tout portent à croire que la performance de l'entreprise est particulièrement appréhendée au niveau de la richesse des actionnaires.

A côté de ces différentes conceptions de la performance, les femmes ont une autre conception de la performance qui n'a rien à voir avec les autres. Selon Collins (2007), « la définition et l'importance qu'elles accordent à la performance sont directement liées à leur définition du succès. »

1-2.1 Le concept de succès chez la femme

Les travaux de Loscocco & Robinson., (1991) ; Bulte et al., (2003) ; Richer & St-Cyr, (2007), ont démontré que, les réseaux, l'accès au financement, la formation et l'expérience sont des éléments qui participent au succès des entrepreneurs, aussi bien hommes que femmes. Mais les hommes et les femmes n'ont pas la même définition de « succès ». Nous allons à cet effet aborder la notion de succès selon une perspective de « genre »

La définition que les femmes entrepreneures donnent au concept de succès ne correspond pas toujours à la définition donner par les hommes. En effet, Edwards, (2005) dans ces travaux stipule que « les entrepreneures ayant un passé de gestionnaire ont défini le succès en fonction de l'écart entre leur perception de leur réalité actuelle et leurs motivations à démarrer leur entreprise : désir d'autonomie au travail, de souplesse dans l'horaire, de plus grands défis, d'utiliser davantage ses compétences, etc. Trouvant dans leur réalité professionnelle actuelle ce à quoi elles aspiraient lors de la création de leur entreprise, elles estiment donc avoir du

succès » Selon Hall (2007) le succès pour certaines femmes fait référence à l'accomplissement de la mission de l'organisation. Il a une dimension personnelle chez les femmes entrepreneures. Certaines femmes définissent le succès à travers une conciliation travail-famille équilibrée. Ainsi, nous constatons que les femmes entrepreneures recherchent une vie professionnelle plus satisfaisante par la conciliation de leur vie personnelle à celle professionnelle. Nous pouvons conclure en disant que le succès selon les femmes est le fait d'avoir créé une entreprise viable et une culture organisationnelle propre à elle.

1-2.2 Les mesures de performance

Dans cette section, nous allons présenter dans un premier temps les mesures de performance classiques avant de présenter les mesures de performance appliquées aux entreprises créées et dirigées par les femmes.

1-2.2.1 Les mesures classiques de performance

On peut globalement regrouper Les mesures classiques en deux classes.

❖ Les mesures se référant à la survie des entreprises

Ce critère de performance est le plus simple. Il est important de distinguer deux définitions de la survie :

➤ La cessation des activités de l'entreprise

Cette disparition peut être liée à plusieurs circonstances, soit la fermeture pour cause de non rentabilité, soit la fusion ou l'acquisition par une autre entreprise, soit la fermeture pour toute autre cause qu'un manque de rentabilité.

➤ La faillite de l'entreprise

Dans ce cas, tous s'entendent pour dire que l'entreprise vivait à ce moment un problème de rentabilité et/ou de liquidité.

❖ Les mesures se référant au niveau de performance

Les indicateurs utilisés ici sont classés en trois groupes.

➤ Les mesures rattachées à la taille

Ce sont les plus simples. Celles utilisées le plus souvent dans les articles scientifiques empiriques sont les suivantes : Les ventes, Les flux monétaires, La croissance, Le nombre d'employés, et le bénéfice net.

➤ Les mesures liées à la croissance

On peut les considérer de deuxième niveau puisqu'elles mettent en relation des indicateurs de taille à deux moments différents dans le temps. Les plus utilisées sont : La variation au niveau des ventes ; du nombre d'employés ; augmentation de la part de marché ; La variation de la rémunération du propriétaire – dirigeant, La variation de la marge nette.

➤ Les mesures rattachées à la rentabilité et à l'efficacité.

Ces dernières mesures sont les plus sophistiquées puisqu'elles mettent en relation à la fois les « output » et les « input » qui ont servi à les générer (Watson, 2002). On retrouve principalement dans cette catégorie : Le bénéficiaire nette ; le bénéficiaire brut ; Le retour sur investissement, Le rendement de l'avoir des actionnaires, Le rendement des actifs.

Il semble pertinent d'observer que bien que le ROE et le ROA soient communément utilisés pour évaluer la performance de grandes entreprises, la recherche sur les PME utilise davantage les ventes, le bénéfice ou la croissance des ventes et des bénéfices (Watson, 2002, p. 92). Ceci s'explique facilement du fait que les petites et moyennes entreprises étant, pour la plupart des sociétés fermées, elles sont très réticentes à dévoiler des données financières détaillées. Il faut également mentionner que d'autres mesures plus qualitatives sont parfois employées (exemple le taux de rotation des employés).

1-2.2.2 Les mesure de performance appliquées aux entreprises créées et dirigées par les femmes.

Compte tenu de la particularité de la femme entrepreneure présentée ci-dessus, Les mesures de performance appliquées à cette catégorie d'entrepreneure ne sauraient être identiques aux mesures classiques. La théorie du féminisme social conforte ce point de vue dans la mesure où elle affirme que les perceptions et les approches diffèrent selon le genre.

Les femmes le plus souvent ne sont pas motivées par le gain monétaire. La motivation principale de la femme est la recherche de l'équilibre familiale. Il serait donc inadéquat de croire que l'on peut mesurer la performance des entreprises appartenant aux femmes en s'appuyant essentiellement sur les critères financiers. Les travaux de Cliff, (1998) renforcent ce constat et stipule que « les entrepreneures expriment le désir de freiner la croissance lorsque leur entreprise atteint une taille préétablie au départ ». Allant dans le même ordre d'idée, Brush, (1992) avance que « l'évaluation de la performance d'une entreprise dont une femme est propriétaire devrait inclure, non seulement des mesures financières, mais devrait intégrer

d'autres mesures comme la satisfaction des employés au travail, les contributions à la société, la réalisation d'un objectif et l'efficacité ».

2- Méthodologie et résultats

2-1 Méthodologie de la recherche

Pour mieux appréhender le concept de performance compte tenu de son caractère polysémique nous avons fait une étude exploratoire. Nous avons choisi comme méthode d'échantillonnage la saturation théorique. Dix femmes entrepreneures camerounaises de la ville de Douala ont été interrogées de façon aléatoire. Ceci se justifie par la qualité des réponses qui devenaient identique. Par exemple : Je suis performante lorsque je réalise des bénéfices qui me permettent d'atteindre mes objectifs c'est à dire subvenir aux besoins de ma famille, envoyer mes enfants à l'école, construire ma maison. Cette réponse a été donnée par presque toutes les femmes de notre échantillon. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi le bénéfice comme indicateur de performance.

Pour collecter nos données, nous avons fait une enquête par questionnaire avec administration directe. L'avantage de cette méthode est la suppression des biais lors du traitement des données. Notre échantillon est composé de 300 entrepreneures (femmes uniquement). Parmi les 300 femmes interrogées, 250 seulement ont répondu. Le logiciel SPSS nous a permis de traiter les données et la Régression Logistique a été choisi pour l'analyse de nos données.

Le choix de la régression logistique se justifie par la nature de nos données. Elle s'utilise lorsque la variable à expliquer (variable dépendante Y) est qualitative, c'est le cas dans notre travail. Les variables explicatives (variables indépendantes X_i) peuvent être par contre soit qualitatives, soit quantitatives. La forme générale du modèle LOGIT est la suivante

$$Y_i = a_0 + a_i X_i + \varepsilon$$

Avec $a_i \neq 0$

Y_i représente la variable expliquée ;

a_i représente les coefficients estimés et dont le signe indique le sens de corrélation entre la ou les variable (s) explicative (s) et la ou les variable (s) expliquée (s) ;

X_i représentent les variables explicatives.

Parmi les méthodes qui permettent d'estimer les paramètres du modèle LOGIT, nous avons choisi dans le cadre de notre travail le maximum de vraisemblance à cause de la simplicité de ses explications.

2-1.1 Spécification des variables du modèle

Il s'agit ici de spécifier la variable expliquée et les variables explicatives de notre modèle.

❖ *La Variable expliquée*

Dans le cadre de notre étude, la performance est la variable expliquée. A l'aide des variables explicatives présentées ci-dessous, nous allons expliquer la performance. Les résultats de l'étude exploratoire présentés ci-dessous nous ont permis de choisir comme mesure de performance le bénéfice réalisé par l'entreprise.

Résultats de l'étude exploratoire

Notre entretien a été guidé par une question principale : « Pour vous être performante c'est quoi ? »

Tableau 1 : Résultats de l'enquête exploratoire

Individus	Réponse à la question
1	« Je suis performante lorsque mes enfants vont à l'école »
2	« Lorsque je réalise des bénéfices »
3	« Lorsque je résous les problèmes de ma famille »
4	« Lorsque mes enfants vont à l'école »
5	« Lorsque j'ai le bénéfice pour nourrir ma famille »
6	« Lorsque j'ai le bénéfice »
7	« Lorsque ma boutique tourne cent à l'heure »
8	« Lorsque je nourris ma maison »
9	« Lorsque je vends beaucoup »
10	« Lorsque je fais des bénéfices »

Source : nos enquêtes

Le bénéfice a été choisi dans le cadre de notre recherche comme indicateur de performance grâce au résultat de l'enquête exploratoire ci-dessus. Cette variable est codifiée de la façon suivante :

BENEF : Représente le bénéfice réalisé par l'entreprise, elle prend la valeur 1 si l'entreprise réalise des bénéfices et 0 si non

❖ *Les spécifications des variables explicatives*

Nous allons présenter les variables explicatives en fonction des éléments de base des deux concepts suivants : le profil du dirigeant et la structure de l'entreprise.

➤ **Le profil du dirigeant**

Il existe une grande variété des variables susceptibles de mieux caractériser le profil du dirigeant d'une entreprise. Dans le cadre de notre travail, les éléments tels que : l'âge, le niveau d'étude, situation matrimoniale, ethnie, seront retenus pour la circonstance. Nous allons spécifier et codifier nos variables de la manière suivante :

AGE : représente l'âge de la l'entrepreneure, elle prend la valeur 0 lorsque l'entrepreneure a entre 25 et 35 ans et 1 si elle a plus 35 ans.

NIVET : représente le niveau d'étude de l'entrepreneure, elle prend la valeur 0 lorsque l'entrepreneure est sans niveau, 1 lorsqu'elle a le niveau du secondaire et 2 lorsqu'elle a le niveau supérieur.

SITMAT : représente la situation matrimoniale du dirigeant, elle prend la valeur de 0 si elle est célibataire et 1 si elle est mariée.

ETHN : cette variable renvoie à l'appartenance ethnique de l'entrepreneure, elle prend la valeur de 0 si Bamileké, 1 si Béti, 2 si Foulbé, 3 si Anglophone et 4 si Bassa/Douala

ENFCHAR : représente les entrepreneures qui ont des enfants en charges, elle prend la valeur de 1 si oui et 0 si non.

➤ **La structure organisationnelle**

Dans le cadre de notre article les éléments suivants ont été retenus : le secteur d'activité, durée de vie de l'entreprise, objectifs de l'entreprise, motif de création de l'entreprise et le style de management. Les variables sont spécifiées et codifiées de la manière suivante :

SECAC : représente le secteur d'activité, elle prend la valeur 0 lorsqu'il s'agit du commerce, 1 qui représente la coiffure, 2 les services et 3 la couture.

DURVIE : Il s'agit ici de la durée de vie de l'entreprise, cette variable prend la valeur 0 lorsque l'entreprise à moins de 2 ans et 1 si elle a plus de 2 ans.

OBJECT : Représente les objectifs poursuivis par l'entreprise, elle prend la valeur 0 lorsque l'entreprise désire devenir une grande entreprise, 1 lorsqu'elle désire sortir sa famille de la pauvreté et 2 lorsqu'elle veut être reconnu dans tout le Cameroun.

MOTIF : Représente les motivations qui ont poussé à la création de cette entreprise, elle prend la valeur 0 lorsque c'est la recherche du profit, 1 lorsqu'elle veut relever le défi, 2 lorsqu'elle veut concilier le travail et la famille, et 3 lorsqu'elle est dirigée par le cours de la vie.

STYLMA : Cette variable correspond au style de management pratiqué par l'entreprise, elle prend la valeur 0 si participatif et 1 si autocentré.

RAPATA : Représente la manière dont les tâches sont réparties dans l'entreprise, elle prend la valeur de 0 lorsque l'entreprise fait tout seule, 1 lorsqu'elle décentralise et 2 lorsqu'elle travaille avec ses enfants.

2-1.2. Présentation du modèle empirique de notre étude.

Ce modèle renvoi au profil du dirigeant et la structure organisationnelle. Les variables relatives au profil du dirigeant et à la structure organisationnelle ont été bien spécifiées plus haut.

Le modèle théorique s'écrit : $Y_i = \beta X_i + \varepsilon_i$

D'où le modèle empirique lié au profil du dirigeant s'écrit :

$$BENEF_i = \beta_1 AGE + \beta_2 SITMAT + \beta_3 NIVET + \beta_4 ENFCHAR + \beta_5 ETHN + \varepsilon_i$$

Le modèle lié à la structure organisationnelle quant à lui s'écrit :

$$BENEF_i = \beta_1 SECA + \beta_2 OBJEC + \beta_3 REPATA + \beta_4 STYLMA + \beta_5 DURVIE + \beta_6 MOTIF + \varepsilon_i$$

2-2 Estimation du modèle et discussions des résultats

A l'étape 0 de notre analyse, nous constatons que, le tableau de classement ci-dessous montre pour sa part que la prédiction en se basant sur la catégorie la plus fréquente permet de classer correctement 64,8 % des participants.

2-2.1 Résultats de l'estimation du modèle 1

Tableau 2 : Classification des entreprises en fonction du bénéfice réalisé

<i>Tableau de classification</i>				
Observé		Prévisions		
		Bénéfice		Pourcentage correct
		L'entreprise ne réalise pas le bénéfice	L'entreprise réalise le bénéfice	
Bénéfice	L'entreprise ne réalise pas le bénéfice	0	88	,0
	L'entreprise réalise le bénéfice	0	162	100,0
Pourcentage global				64,8

Source : nos enquêtes

A la suite de ce tableau, nous constatons qu'il fournit les valeurs -2Log- vraisemblance pour chaque étape du modèle. Nous pouvons déterminer si la probabilité – 2Log-vraisemblance de chaque étape du modèle est inférieure à la probabilité – 2Log-vraisemblance de base dans le cadre de notre recherche, il est de 197,595 et si cette différence est significative, ce qui nous indiquera si les termes de l'équation logistique finale prédisent mieux la probabilité que les variables du modèle retenu expliquent mieux la performance que ne le fait la probabilité initiale observée.

Nous pouvons ensuite examiner le test de Hosmer-Lemeshow (Khi-deux). Celui-ci indique s'il existe un écart important entre les valeurs prédites et observées. Nous constatons qu'il existe une différence significative entre les valeurs prédites (197.595) et observées (126,743). Ensuite, il faut évaluer la signification statistique des coefficients estimés des variables indépendantes conservées afin de s'assurer que chacune contribue à mieux prédire $P(y)$ qu'un modèle qui ne l'inclurait pas. Pour ce faire, nous nous basons sur la statistique Wald. Cette dernière illustre la différence dans le modèle avant et après l'ajout de la dernière variable. On observe qu'à l'étape finale, tous les coefficients sont significatifs, même si plusieurs variables ont été introduites. On rejette donc pour chaque variable que le coefficient égal à 0. Par conséquent, chacune contribue à l'amélioration du modèle. Le tableau ci-dessous nous permettra de sortir le résultat final du modèle en faisant ressortir les facteurs qui expliquent la performance des entreprises créées et dirigées par les femmes.

Tableau 3 : Variables dans l'équation

		B	E. S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)
Pas 1 ^a	Célibataire	,013	,528	,001	1	,000	1,013
	Divorcé	-,450	,950	,225	1	,000	,637
	Veuve	-,458	,551	,692	1	,000	1,581
	Primaire	-1,083	,784	1,907	1	,000	,339
	Secondaire	-,775	,728	1,134	1	,000	,461
	Supérieur	1,795	,591	9,218	1	,000	,166
	Sans niveau	-3,793	1,102	11,837	1	,001	,023
	Bamiléké	1,896	,804	5,555	1	,000	,150
	Béti	-,772	,479	2,600	1	,000	,462

Foulbé	-19,969	11439,002	,000	1	,001	470409099,1 21
Anglophone	,717	,624	1,319	1	,000	,488
Douala	-1,438	,498	8,346	1	,000	4,213
Bassa	3,807	,608	39,228	1	,000	,022
Enfants en charge	-,841	,864	,946	1	,000	,431
Age	,016	,495	,001	1	,000	,984
Constante	6,190	1,401	19,516	1	,000	487,643

Source : nos enquêtes

a. Introduction des variables au pas 1 : célibataire, divorcé, veuve, primaire, secondaire, supérieur, sans niveau, bamiléké, bété, foulbé, anglophone, douala, bassa, 'enfants en charge, âge. Le sens des coefficients *b* et d'Exp (*b*) indiquent le sens de la relation. On constate donc que la relation est positive pour les variables : Célibataire, Supérieur, Bamiléké, Anglophone, secondaire, Bassa et Age. Par contre, la relation est négative pour les variables : Douala, enfants en charge, Foulbé, Primaire, Veuve, Divorcé. Nous pouvons conclure en disant que :

- La situation matrimoniale a une influence positive sur la performance, particulièrement les femmes célibataires.

- Le niveau d'étude également agit positivement sur la performance précisément le supérieur.

- L'âge de la femme entrepreneure a également une influence positive sur la performance des TPE.

- L'Ethnie de la femme entrepreneure a une influence positive sur la performance précisément les Bamiléqués, les Anglophones, les Bassas.

D'après le résultat de notre recherche, la situation matrimoniale est un facteur qui explique la performance des TPE précisément la femme célibataire. Il peut être logique de penser que les personnes mariées soient plus disposées à être entrepreneur que ceux qui sont célibataires. Ce constat peut se justifier par le fait que le conjoint peut fournir une partie du capital nécessaire au lancement de l'entreprise et/ou utiliser ces ressources financières comme assurance contre divers risques, une fois l'entreprise créée, le partenaire peut également offrir son travail à un salaire inférieur au salaire du marché, les deux conjoints peuvent aussi partager leur expérience ainsi que les informations pertinentes (très souvent confidentielles) sur l'environnement ainsi que les opportunités des activités de leur entreprise. Mais, lorsqu'on considère uniquement les femmes, il peut s'avérer que le fait d'être mariée et/ou avoir des enfants diminuent leur

implication dans les activités de l'entreprise et diminue par conséquence les performances de celle-ci. C'est la raison pour laquelle nous pouvons dire que les entreprises dirigées par les femmes célibataires sont plus performantes.

Le niveau d'étude est un facteur de performance. Les femmes entrepreneures camerounaises qui ont un niveau d'étude supérieur sont plus performante que les femmes qui ont un niveau d'étude inférieur (secondaire, primaire ou sans niveau). Au Maroc par exemple, tant les femmes chef d'entreprises que les femmes créatrices d'entreprise se caractérisent par un niveau d'éducation élevé. Plus des deux tiers d'entre elles ont une formation universitaire sanctionnée par un Bac+4.

L'âge est un facteur de performance. Les femmes qui ont plus de 40 ans sont plus performantes que celles qui en ont moins. Ce qui confirme les travaux de Liles (1974). Il affirme que « La maturité d'entreprendre est atteinte vers l'âge de 35 à 45 ans, du fait que la femme a eu assez de temps pour accumuler des habiletés et des expériences nouvelles. ».

2-2-2 Résultats de l'estimation du modèle 2

L'étape 0 de notre analyse est identique, c'est-à-dire que, le tableau de classement montre que la prédiction en se basant sur la catégorie la plus fréquente permet de classer correctement 64,8 % des participants.

Le tableau récapitulatif des modèles fournit les valeurs -2Log- vraisemblance pour chaque étape du modèle. Nous pouvons déterminer si la probabilité - 2Log-vraisemblance de chaque étape du modèle est inférieure à la probabilité - 2Log-vraisemblance de base dans le cadre de notre recherche, il est de 276,074. Nous pouvons ensuite examiner le test de Hosmer-Lemeshow (Khi-deux). Nous constatons qu'il existe une différence significative entre les valeurs prédites (276,074) et observées (46,519).

Le résultat final du modèle sera mis en exergue grâce au tableau ci-dessous ceci en faisant ressortir les facteurs qui expliquent la performance des entreprises appartenant aux femmes.

Tableau 4 : Variables de l'équation du modèle 2*Variables de l'équation*

	B	E. S	Wald	Ddl	Sig.	Exp(B)	
Pas 1 ^a	Commerce	,555	,668	,689	1	,000	1,741
	Coiffure	,549	,729	,567	1	,000	,578
	Service	,408	,732	,311	1	,000	,665
	Couture	,248	,669	,138	1	,000	1,281
	Je recherche le profit	,251	,335	,559	1	,000	,778
	Je veux relever le défi	-,911	,387	5,556	1	,000	,402
	Concilier travail famille	,367	,497	,545	1	,001	,693
	Cours de la vie	-,188	,663	,080	1	,000	1,207
	Être une grande entreprise	1,164	,591	3,878	1	,000	,312
	Sortir ma famille de la pauvreté	1,338	,692	3,736	1	,000	,262
	Être reconnu dans tout le Cameroun	-1,099	,505	4,732	1	,000	,333
	Education de mes enfants	,103	,389	,070	1	,000	1,108
	Management participatif	,120	,581	,043	1	,000	1,128
	Management autocentré	-,613	,522	1,379	1	,000	,542
	Je fais tout seul	-,008	,467	,000	1	,000	1,008
	Je travaille avec mes enfants	,683	,511	1,785	1	,000	1,980
Constante	3,142	1,023	9,430	1	,000	23,160	

Source : nos enquêtes

a. Introduction des variables au pas 1 : Commerce, Coiffure, Service, Couture, je recherche le profit, je veux relever le défi, concilier travail famille, Cours de la vie, être une grande

entreprise, Sortir ma famille de la pauvreté, être reconnu dans tout le Cameroun, éducation de mes enfants, management participatif, management autocentré, Je fais tout seul, je travaille avec mes enfants.

Dans le modèle 2, on constate donc que la relation est positive pour les variables : commerce, couture, coiffure, services, je recherche le profit, concilier travail famille, être une grande entreprise, sortir ma famille de la pauvreté, éduquer mes enfants, management participatif, je travaille avec mes enfants. Par contre, la relation est négative pour les variables : je fais tout seul, management autocentré, le cours de la vie, être reconnu dans tout le Cameroun, je veux relever le défi. Nous constatons au final que :

- Le secteur d'activité influence positivement la performance des TPE créées et dirigées par les femmes, et toutes les variables liées au secteur d'activité sont positive (commerce, coiffure, couture, services).
- Le motif entrepreneurial agit positivement sur la performance des entreprises, précisément les femmes qui sont motivées par la recherche du profit et qui veulent concilier travail famille.
- Le style de management pratiqué par les femmes est également important et agit positivement sur la performance, particulièrement les femmes qui adoptent un management participatif.
- La manière dont les tâches sont réparties dans l'entreprise à une influence positive sur la performance, précisément les femmes qui travaillent avec leurs enfants.
- Les objectifs poursuivis par l'entreprise ont une influence positive sur la performance, précisément les femmes qui ont pour objectif de quitter du statut de TPE à Grande entreprise, également celles qui ont pour objectif de sortir leurs familles de la pauvreté et ainsi que celles qui guidées le désir de donner une bonne éducation à leurs enfants.

D'après ce résultat, le secteur d'activité est un facteur explicatif de la performance des TPE. Qu'importe le domaine : commerce, coiffure, couture, services, les femmes entrepreneures sont performantes. Ce qui confirme les travaux de Minniti et al. (2005) qui affirment que « les femmes entrepreneures exercent dans tous les secteurs de l'économie »

Le style de management participatif est un facteur de performance. Les travaux de Moore & Buttner, (1997) ; Richer & St-Cyr, (2007). Ont démontré que « les femmes entrepreneures ont un style de gestion plus démocratique, axé sur l'interaction avec le personnel dans un objectif d'autonomisation des employés » Nos résultats confirment ces travaux.

Le motif entrepreneurial est également un facteur de performance. Précisément les femmes qui sont motivées par le désir de concilier travail/famille et les femmes qui sont motivées par

la recherche du profit. Ce qui confirme les travaux de Brush, Carteer et al. (2005) qui stipulent que : « Il existe un mythe dans l'entrepreneuriat féminin qui consiste à affirmer que les femmes ne visent pas la croissance de leurs entreprises ». Dans la même lancée, ces résultats viennent confirmer les travaux de Onana, F. (2009) qui stipulent que « La femme entrepreneure camerounaise pense que les motivations les plus importantes sont : assurer l'avenir de ses enfants ; assurer la sécurité et le bien être de sa famille ; être son propre patron enfin tirer un meilleur profit de sa formation et de ses talents ».

L'objectif poursuivi par l'entreprise est important car elle agit positivement sur la performance. Les femmes qui sont guidées par le désir de sortir leurs familles de la pauvreté et celles qui veulent devenir une grande entreprise. Certaines études (Sexton, 1989 ; Nelton, 1990 ; Brush, 1992) suggèrent que les entrepreneures évalueraient leur succès personnel en fonction de leur capacité à atteindre des objectifs non économiques exemples, atteindre l'équilibre entre la famille et le travail et leur besoin d'indépendance).

Conclusion

La préoccupation centrale de cet article était de mettre en évidence les facteurs endogènes de performance financière des femmes entrepreneures camerounaises. Pour ce faire une démarche combinée a été adoptée (qualitative et quantitative). La démarche qualitative avait pour objectif de spécifier l'indicateur de performance retenu dans le cadre de notre travail, pour cela un guide d'entretien a été mené auprès de 10 femmes entrepreneures. La méthode d'échantillonnage choisie est la saturation théorique. La démarche quantitative avait pour objectif de mettre en évidence les variables explicatives de la performance des femmes entrepreneures. La méthode de collecte des données est l'enquête par questionnaire. Notre échantillon était composé de 300 entrepreneures femmes mais parmi les 300 questionnaires administrés, seulement 250 ont été rempli. Le traitement des données a été réalisé par le logiciel SPSS et la Régression Logistique a été choisi pour l'analyse. Cette démarche nous a permis de retenir le bénéfice réalisé comme indicateur de performance. Le profil de l'entrepreneure et la structure organisationnelle sont les facteurs de performance que nous avons retenu au regard de notre littérature. L'estimation de nos modèles nous ont conduit aux résultats suivants : la femme entrepreneure camerounaise majoritairement de la région de l'ouest, du sud-ouest et du centre, âgé entre 35 et 45 ans, le plus souvent célibataire, ayant un niveau d'étude supérieur, exerçant dans presque tous les domaines d'activités (commerce, coiffure, couture, service), ayant également pour motif entrepreneurial la recherche du profit dans le but de concilier travail-famille, avec un style de management

participatif, dont la répartition des tâches se fait entre l'entrepreneure et ses enfants. Les objectifs poursuivis par ces dernières sont : quitter le statut de TPE à celui de grande entreprise, sortir leurs familles de la pauvreté et de donner une bonne éducation à leurs enfants. Au regard des résultats obtenus, notre étude a des implications qui sont situées à la fois aux plans théorique et managérial.

Sur le plan théorique, la recherche sur l'entrepreneuriat féminin n'est pas nouvelle. Ainsi ce présent travail constitue une source documentaire capitale sur la pertinence de l'intérêt que l'on devrait porter à la femme entrepreneure. L'exploitation de cette thématique permet de mieux cerner les facteurs à prendre en compte pour mettre sur pied des stratégies visant à améliorer la performance financière des femmes entrepreneures.

Sur le plan managérial, nous constatons que les programmes de formation et de vulgarisation visant les femmes dirigées vers la croissance sont rares bien qu'ils soient considérés comme importants par les femmes. Il est donc indispensable que des options de formation accessibles et abordables soient proposées, que ces options correspondent aux besoins des femmes entrepreneures qui désirent développer leur entreprise quelque soit leur niveau dans le cycle économique – démarrage, premier développement et expansion. Cependant, pour répondre à ces besoins, la première étape consiste à élargir le champ d'action des formateurs spécialisés en entrepreneuriat féminin, des tuteurs et des conseillers en petite entreprise. L'intégration des compétences en entrepreneuriat et gestion d'affaire dans toutes les initiatives sectorielles et de formation technique serait un grand avantage pour les femmes entrepreneures.

Dans l'ensemble, il y a un manque d'intérêt de la part des étudiantes universitaires de choisir la petite entreprise en tant qu'option de carrière potentielle. Ces étudiantes, qui représentent l'éventuelle prochaine génération de femmes entrepreneures, ont besoin de se retrouver dans des situations où elles peuvent apprendre comment devenir entrepreneure et comment démarrer une entreprise.

Bien que la présente étude ait des implications aussi bien théoriques que managériales, il n'en demeure pas moins qu'elle souffre de certaines insuffisances. Ainsi, la prise en compte de ces insuffisances ouvrira de nouvelles voix aux recherches futures. Ce faisant, l'une des limites de notre travail est la vieillesse de notre littérature, nous n'avons pas trouvé véritablement de littératures récentes sur ce thème. L'autre limite est la répartition géographique. Choisir uniquement la région du littoral sur les 10 régions que compte le Cameroun pour constituer notre échantillon limite un peu nos élans. La prise en compte des femmes entrepreneures des 10 régions du Cameroun pourrait donner des résultats plus généralisables et probants pour les

recherches futures. Comme nous l'avons dit plus haut, dans le cadre des recherches consacrées aux facteurs de la performance, certaines études en sciences de gestion ont montré que pour une meilleure efficacité, il est important de rechercher les facteurs endogènes et exogènes (Weinzimmer, 1993 ; Lohmann, 1998 ; Jansen, 2002). L'autre limite de ce travail repose sur le fait d'avoir focalisé uniquement notre recherche sur les facteurs internes. Cela dit, couplé aux facteurs internes les facteurs externes, conduiraient aux résultats encore plus pertinents. Plusieurs pistes de recherche peuvent être envisageables à savoir : la recherche des facteurs exogènes, la perception du succès chez la femme entrepreneure, le réseau et performance entrepreneuriale etc.

BIBLIOGRAPHIE

Assoumou, O., & Guetsop, F, A. (2017). L'entrepreneuriat féminin au Cameroun : enjeux et perspectives. *Revue congolaise de gestion*, 2(24), 11 à 42.

Arleo, A., & Hernandez, E, M. (2002). De l'usage des métaphores en entrepreneuriat. *Revue Française de gestion*.

Beaufort, V. (2011). La création d'entreprise au féminin en Europe. *Research Center ESSEC Working Paper* 1105.

Bilola, Fouda, C, N. (2014). *Dynamique entrepreneuriale des femmes camerounaises. Etudes de cas de développement d'entreprise*. Université de Bordeaux : Thèse de doctorat en sciences de gestion.

Chakroum, M, W. (2007) *Dynamique entrepreneuriale féminin et son accompagnement : cas de la Tunisie*. Université de Sousse : Master en entrepreneuriat.

Chameni Nembwa, C., & Fomba Kamga, B. (2015). *Rapport général de l'étude sur les déterminants de la performance des entreprises en Afrique subsaharienne francophone : cas du Cameroun, de la Côte-d'Ivoire et du Sénégal*. Rapport du Cameroun : Centre de Recherches pour le Développement International

Chikh, S. (2011). *L'effet du dirigeant sur la performance de l'entreprise*. Université Lille 2 : Thèse de doctorat en sciences de gestion.

Dali, C. (2014). *L'émergence de l'entrepreneuriat féminin dans un processus de développement local en milieu rural : cas de la sous-préfecture de Gadouan en Côte d'Ivoire*. Université du Québec à Rimouski/Université du Québec à Chicoutimi : Thèse de doctorat en développement régional.

Desjardins, S., & St. Onge, A. (2009). *Les facteurs qui affectent les entreprises féminines : perspectives de croissance, le cas du Cameroun*. Genève Suisse : Bureau International du travail (BIT).

Dohou, R., & Berland, N. (2007). Mesure de la performance globale des entreprises. *Hall SHS*

Ferrary, M. (2009). Les femmes : un remède à la crise boursière ? *Ressources Humaines & Management* n°28, pp. 3-6.

Ferrary, M. (2010). Les femmes influencent-elles la performance des entreprises ? *Travail, Genre et Sociétés* n° 23.

Guérard, S. (2003). *Les impacts de la structure organisationnelle sur la performance des processus de prise de décision dans les régions régionales de la santé et des services sociaux*.

Université de Montréal : Master en sciences de gestion.

Ghozlene, O. (2016) *Contribution à l'étude des déterminants de la performance de l'entreprise : impact de la création de valeur pour le client sur la performance des entreprises hôtelières en Tunisie*. Université Côte d'Azur : Thèse de doctorat en sciences de gestion.

Janssen, F. (2002). *Les déterminants de la croissance des PME : analyse théorique et étude empirique auprès d'un échantillon d'entreprises belges*. Université Jean-Moulin Lyon : Thèse de Doctorat.

Katté, S. (1999). Les femmes entrepreneures au Québec : qu'en est-il ? *Fédération de l'entreprise indépendante*, Montréal, p.4-5.

Melchior, S. (2013). La performance : une dimension fondamentale pour l'évaluation des entreprises et des organisations. *Hall Id : hal-00842219*

Kouassi Y. F. & Adou G. A. T. (2022) « Fabrication artisanale de chocolat par les femmes rurales en Côte d'Ivoire : un exemple inédit de lutte contre la pauvreté en milieu rural », *Revue Internationale du chercheur* « volume 3 : Numéro 3 » pp : 570-587.

Rajemison, S. (1995). Les femmes entrepreneures et dynamique entrepreneuriale : le cas de Madagascar. *ED. AUPEL-UREF, John Libbey Eurotex*.

Robichaud, Y. (2018). Les facteurs explicatifs de la performance des petites entreprises cas d'entreprises des secteurs de service et de détail de deux régions francophones du nouveau-Brunswick au Canada.

Tchouassi, G. (2002). Entreprendre au féminin au Cameroun : possibilités et limites. *Actes du 2ème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat sur le thème : champs de l'entrepreneuriat et dynamique des sociétés, Bordeaux, avril, pp. 433-445*

St-Cyr, L., & Gagnon, S. (2004). Les entrepreneures Québécoise : Taille des entreprises et performance.

St-Cyr, L., & Lafortune, A. (2000). La perception de l'accès au financement chez les femmes entrepreneures. *Ministère de l'industrie et du commerce, Direction des communications 710, place D'Youville, 9^{ème} étage (Québec) G1R4Y4*.
