

Profil de la propriétaire-dirigeante et performance des très petites entreprises (TPE) en milieu rural ivoirien

Profile of the owner-manager and performance of very small enterprises (VSEs) in rural ivoirian areas

SORO Pehoulossin

Enseignant chercheur

Université Virtuelle de Côte d'Ivoire – Côte d'Ivoire
Unité de Recherche et d'Expertise Numérique (UREN)

MAMBOUNDOU Jean-Paul

Enseignant chercheur

Institut National des Sciences de Gestion
Université Omar Bongo - Gabon

Centre d'Études et de Recherche sur le Développement International et le Management des Organisations (CERDIMO)

AZI Adjoua Eleonor

Enseignant chercheur

Université Alassane Ouattara de Bouaké – Côte d'Ivoire
Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises

Date de soumission : 02/10/2025

Date d'acceptation : 04/11/2025

Pour citer cet article :

SORO. P. & AL. (2025) « Profil de la propriétaire-dirigeante et performance des très petites entreprises (TPE) en milieu rural ivoirien », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 11 » pp : 402- 427.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

Dans un contexte économique où l'autonomisation des femmes rurales est considérée comme un levier essentiel de développement durable et de réduction des inégalités, l'entrepreneuriat féminin apparaît comme une voie privilégiée pour transformer les économies locales. Cet article analyse l'influence du profil des propriétaires-dirigeantes sur la performance des très petites entreprises (TPE) en milieu rural en Côte d'Ivoire. L'étude repose sur une approche empirique quantitative mobilisant 371 TPE dirigées par des femmes en milieu rural dans les régions du Haut-Sassandra, du Bélier et du Poro. Les résultats révèlent que ni l'âge, ni la situation matrimoniale n'exercent d'influence significative sur la performance des TPE. En revanche, le niveau d'éducation et l'expérience dans le métier s'imposent comme des facteurs déterminants qui renforcent la capacité des dirigeantes à améliorer les résultats de leur entreprise. L'étude met également en évidence, le rôle des variables socioculturelles, notamment la religion et l'appartenance ethnique, qui influencent différemment la performance, avec un effet notable des groupes Krou et des femmes de confession bouddhiste.

Mots clés : Profil ; propriétaire-dirigeante ; Performance ; très petite entreprise ; milieu rural.

Abstract

In an economic context where the empowerment of rural women is considered a key lever for sustainable development and reducing inequalities, female entrepreneurship appears to be a privileged path to transform local economies. This article examines the influence of the profile of female owner-managers on the performance of very small enterprises (VSEs) in rural areas in Côte d'Ivoire. The study is based on a quantitative empirical approach involving 371 VSEs run by women in rural areas in the Haut-Sassandra, Bélier, and Poro regions. The results reveal that neither age nor marital status exert a significant influence on the performance of VSEs. On the other hand, the level of education and experience in the profession stand out as determining factors that strengthen the ability of women managers to improve the results of their businesses. The study also highlights the role of sociocultural variables, including religion and ethnicity, which influence performance differently, with a notable effect of the Krou groups and women of Buddhist faith.

Keywords : Profile ; Owner-manager ; Performance ; very small business ; rural environment.

Introduction

Dans les économies contemporaines, les très petites entreprises (TPE) représentent un levier incontournable de création de valeur, de croissance inclusive, et de dynamisation des territoires (Desjardins et Marchesnay, 2021 ; OCDE, 2023). Cette dynamique se vérifie tout particulièrement en Afrique subsaharienne, où les TPE structurent largement l'économie informelle et formelle. En Côte d'Ivoire, plus de 40% de la population active exerce une activité dans ce type d'entreprise (PND, 2016-2020), et leur contribution au développement socio-économique, notamment en zone rurale, apparaît décisive. En effet, près de 89% de la population rurale est impliquée dans des TPE, ce qui en fait des acteurs centraux de la lutte contre la pauvreté et de l'amélioration des conditions de vie (Koffi et Thorsen, 2021).

Au sein de ce tissu entrepreneurial, les femmes entrepreneures rurales se démarquent par leur capacité à impulser des dynamiques économiques locales, malgré des ressources limitées. En effet, entre la moitié et les trois quarts des femmes rurales augmentent leurs revenus en s'engageant dans des activités entrepreneuriales à petite échelle (Albu et Scott, 2001). Ces initiatives jouent un rôle crucial dans la résilience des ménages, la sécurité alimentaire et la transformation sociale des communautés rurales (Bardou et al., 2020 ; Le Loarne-Lemaire et al., 2022).

Toutefois, malgré leur poids socio-économique croissant, ces entreprises demeurent confrontées à d'importants défis de performance (Ndangwa et al., 2007 ; Sylla, 2013). Ces difficultés sont souvent liées à des contraintes structurelles, mais également à un déficit en ressources humaines et managériales (Ndangwa et al., 2007 ; Sylla, 2013). Parmi ces facteurs, les compétences et le profil du dirigeant apparaissent de plus en plus comme des déterminants clés de la performance entrepreneuriale (Gasse et Tremblay, 2011 ; Fayolle et Landström, 2014). Dans le contexte spécifique des TPE où le propriétaire-dirigeant assure simultanément les fonctions de direction, de gestion et de décision, son profil, comprenant les caractéristiques socio-démographiques, éducatives, expérientielles et psychologiques, influence fortement la trajectoire de l'entreprise (Kaoutoing et al., 2017 ; Marchesnay, 2019).

Cette influence est d'autant plus marquée en milieu rural où les contraintes institutionnelles, l'accès limité aux infrastructures, aux réseaux et au financement renforcent la dépendance de la performance entrepreneuriale au capital humain du dirigeant (Levratto et Serverin, 2013). Pourtant, malgré cette réalité, la littérature demeure encore largement focalisée sur les PME urbaines ou sur des modèles masculins de l'entrepreneuriat (Gupta et al., 2019 ; Duffays et Hurvbrechts, 2016). Les recherches centrées sur les femmes dirigeantes de TPE rurales, en

particulier dans les pays d'Afrique francophone restent rares et fragmentaires, alors qu'elles constituent un champ porteur tant pour la recherche que pour l'action publique. En ce sens, les travaux de Dagri et N'Zué (2022) et Soro et Sonzaï (2024) confirment la nécessité d'explorer davantage l'articulation entre profil du dirigeant et performance, notamment en milieu rural et dans les contextes africains émergents.

Ainsi se pose la problématique centrale suivante : Dans quelle mesure le profil de la propriétaire-dirigeante influence-t-il la performance des TPE rurales en Côte d'Ivoire ? Cette interrogation s'inscrit dans une perspective intégrative reliant les caractéristiques individuelles des propriétaires-dirigeantes aux dimensions économique et personnelle de la performance de leurs entreprises.

Dans cette optique, le présent article a pour objectif d'analyser l'influence du profil de la propriétaire-dirigeante sur la performance des TPE féminines en milieu rural ivoirien. Ainsi, à travers une recherche empirique contextualisée, cette étude entend enrichir les réflexions sur les déterminants de la performance des entreprises dans les environnements sous-exploré, tout en contribuant à l'élaboration de politiques de soutien ciblées à l'entrepreneuriat féminin rural. L'article se structure en trois parties dont le cadre théorique qui mobilise les apports récents de la littérature, la méthodologie adaptée au contexte de l'étude et l'analyse empirique fondée sur des données collectées sur le terrain.

1. Cadre théorique

Cette section vise à définir les concepts clés de l'étude et à analyser les relations théoriques entre le profil du dirigeant et la performance des entreprises selon la littérature, à la lumière des apports de la littérature scientifique.

1.1. Les très petites entreprises (TPE)

Les TPE, longtemps marginalisées, suscitent aujourd'hui un intérêt croissant auprès des chercheurs et des décideurs publics. Leur définition varie selon les contextes géographiques, les secteurs d'activité et les approches théoriques. Toutefois, la littérature converge sur des critères quantitatifs (effectif, chiffres d'affaires) et parfois qualitatifs (structure, organisation (Kaoutoing et al., 2017). En effet, Robichaud et McGraw (2008) précisent que le seuil d'effectif est le plus couramment utilisé. Dans le même sens, Ndangwa et al., al (2007) affirment que les TPE emploient entre 0 et 9 salariés. En Côte d'Ivoire, le décret n°2012-05 du 11 janvier 2012 définit les TPE comme des entités ayant moins de 10 employés permanence et un chiffre d'affaires hors taxe inférieur ou égal à 30 millions FCFA.

1.2. Le profil du dirigeant

Notre recherche s'intéresse aux très petites entreprises des femmes en milieu rural. Ainsi dans le cadre de notre recherche, l'expression « profil de la propriétaire-dirigeante » est privilégiée pour mettre l'accent sur les TPE féminines rurales. Cette notion renvoie à l'ensemble des caractéristiques individuelles (sociodémographiques, éducatives, expérientielles, psychologiques) qui peuvent influencer les décisions managériales (Boukar et Tsapi, 2011). Dans le même sens, le profil comprend des éléments tels que l'ancienneté dans le poste, le niveau de formation, le tempérament et les réseaux relationnels (Ngongang et Ahmadou, 2018). Chaque chercheur a une conception différente du profil en fonction des objectifs de sa recherche et choisit donc les facteurs qui lui conviennent pour son analyse (Stelate et al., 2018). Cependant, la littérature retient principalement l'âge, le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle (Marchesnay & Fourcade, 1997 ; Alharbi et al., 2018). Dans le cadre de cet article, nous retenons ces trois variables auxquelles nous ajoutons le statut matrimonial, l'appartenance religieuse, l'ethnie qui sont particulièrement pertinentes en milieu rural africain et influencent fortement le comportement entrepreneurial.

1.3. La performance

Concept central en Sciences de Gestion, la performance demeure multidimensionnelle et contextuelle. En effet, il n'existe pas de définition consensuelle de la performance (Bourguignon, 1995). Chaque auteur la définit selon le contexte et les acteurs concernés dans son étude (Stelate et al., 2018). Cependant, la performance de l'organisation est généralement définie comme le degré d'atteinte de ses objectifs (Bello, 2016, 2017) ou la capacité à atteindre des objectifs préalablement définis (Barouche, 2010).

La performance étant une notion relativement basée sur la perception, il semble essentiel de la lier aux objectifs des dirigeants (Stelate et al., 2018) surtout quand il s'agit d'entreprises de petite taille. En effet, les TPE sont des entreprises fortement personnalisées où les objectifs du propriétaire-dirigeant fusionnent avec ceux de l'entreprise. Dans cette optique, la performance recouvre une dimension économique et personnelle (Bello, 2017 ; Nkakleu et Djika, 2017).

Après avoir défini les différents concepts, il est nécessaire de mettre en relief les liens mis en exergue par la littérature entre nos différentes variables.

2. Lien entre profil du dirigeant et performance des entreprises

Cette section présente les différentes des composantes du profil du dirigeant susceptibles d'influencer la performance des entreprises à partir des fondements théoriques et empiriques. L'étude de l'effet du profil du dirigeant sur la performance remonte aux recherches de

Schumpeter (1934). Dans ces recherches, l'auteur présente une théorie de l'entrepreneur qui stipule que tous les entrepreneurs ont plusieurs traits communs qui sont fondamentaux pour leur performance. Ces traits peuvent être à l'origine du succès ou de l'échec de l'entrepreneur.

Dans une approche contemporaine, le profil du dirigeant ne se limite plus à un simple ensemble de traits individuels mais constitue un agrégat de ressources cognitives, expérientielles et sociales formant le capital humain de l'entrepreneur (Becker, 1964 ; Gimeno et al., 1997 ; Unger et al., 2011). Ce capital humain, entendu comme l'ensemble des connaissances, compétences, valeurs et expériences accumulées par un individu, influence directement la capacité à identifier, exploiter et transformer les opportunités en performance organisationnelle.

Par ailleurs, la théorie des ressources stipule qu'une entreprise n'est susceptible d'avoir un avantage concurrentiel que si elle dispose de ressources uniques et précieuses (yoganadan et Sivasamy, 2016). Chaque propriétaire-dirigeante a un profil unique qui constitue une ressource précieuse. Dans cette vision, le profil de la propriétaire-dirigeante contribue à l'obtention d'un avantage concurrentiel durable pour l'entreprise. Cet avantage concurrentiel durable est primordial pour la performance de l'entreprise. En effet, le capital humain du dirigeant constitue une ressource stratégique difficilement imitable et transférable (Barney, 1991), qui place l'individu au cœur de la performance organisationnelle (Crook et al., 2011). Le profil de la propriétaire-dirigeante, à travers son âge, son éducation, son expérience, sa situation matrimoniale, sa religion ou son appartenance ethnique, traduit la configuration spécifique de son capital humain, dont l'exploitation pourrait conditionner la performance de la TPE.

L'âge est l'une des caractéristiques démographiques les plus importantes mentionnées dans la littérature en relation avec la performance des PME (Tanveer et al., 2013). L'âge d'un dirigeant affecte le processus de prise de décision (Hambrick et al., 1984 ; Finkelstein et al., 1990) et de prise de risque. C'est ainsi que Fujianti (2018) montre que l'âge des cadres supérieurs joue un rôle important dans la réalisation de la performance de l'entreprise en Indonésie. En effet, Fajnzylber et al. (2006) soulignent que les entrepreneurs plus âgés obtiennent une vue plus précise de leur capacité entrepreneuriale sous-jacente et sont plus susceptibles de créer et moins susceptibles d'échouer que les jeunes. Selon cet auteur, la littérature traditionnelle souligne que les entreprises des travailleurs plus âgés, mieux éduqués et expérimentés ont une plus grande chance de croître car ils sont susceptibles d'avoir accumulé les actifs nécessaires pour mieux tirer parti des bonnes opportunités commerciales. Kautonen (2008) corrobore cet argument en expliquant que les chefs d'entreprise les plus âgés sont susceptibles de réussir que les plus jeunes

parce qu'ils sont reconnus comme ayant une meilleure expérience, des finances, et des réseaux pour l'expansion de leur entreprise. Ainsi, l'hypothèse suivante est formulée :

H1. Les TPE dirigées par des femmes plus âgées en milieu rural sont plus performantes.

Selon Wally et Baum (1994), le niveau d'études refléterait la capacité cognitive d'un candidat, son ouverture d'esprit, sa réceptivité à l'innovation, sa capacité à percevoir et distinguer les choses. La littérature souligne que le niveau d'éducation fait partie de la catégorie des caractéristiques du dirigeant susceptibles d'influencer la performance des entreprises. En effet, Woldie et al. (2008) montrent que les entreprises dont les dirigeants ont le niveau primaire ont une plus faible propension à croître. Dans la même veine, Gichuki et al. (2014) montrent dans leur étude que le niveau d'éducation des femmes influence les variations positives des bénéfices nets et du revenu des petites et micro-entreprises des femmes au Kenya. Dans la même lancée, Vasan (2020) a conclu un effet significatif du niveau d'éducation du propriétaire-dirigeant sur la performance commerciale des petites entreprises appartenant aux femmes en Inde. Le niveau d'étude du propriétaire-dirigeant influence positivement et significativement la performance des PME camerounaises (Donfack et Sekadjie, 2021). D'où l'hypothèse suivante :

H2. Le niveau d'éducation élevé des propriétaires-dirigeantes en milieu rural influence positivement la performance de leur TPE.

L'expérience du manager constitue un signal d'habileté dans le domaine du management (Shane, 2000). Il serait plus habile à considérer les opportunités entrepreneuriales en s'appuyant sur ses connaissances du domaine d'activité, du marché, des clients etc. (Richard et al., 2009). Ces connaissances peuvent renforcer ses capacités à prendre des risques et à innover. Avoir une expérience permet d'éviter les pertes de rentabilité et l'inexpérience est néfaste à la survie de l'entreprise (Dokou, 2001). Ces propos sont confirmés par Vasan (2020) qui a mis en exergue l'effet significatif et positif de l'expérience du propriétaire-dirigeant sur la performance commerciale des petites entreprises appartenant aux femmes en Inde. Ainsi, un entrepreneur expérimenté est susceptible de rivaliser en connaissances et compétences avec un entrepreneur qui a un niveau d'éducation élevé mais n'a aucune expérience. D'où l'hypothèse ci-dessous :

H3. L'expérience des propriétaires-dirigeantes en milieu rural dans le métier a une influence positive sur la performance des TPE en milieu rural.

Des recherches antérieures ont mis en relief des résultats contradictoires concernant le lien entre le statut matrimonial des entrepreneurs et la performance des entreprises. Certaines études ont montré un effet négatif du statut matrimonial sur la performance (Chen et al., 2005 ; Bell et al., 2011). D'autres ont montré une relation positive entre ces deux variables (Salia, 2017 ; Aderemi

et al., 2008 ; Adegbite et al., 2007). Et d'autres encore ont montré que le statut matrimonial n'avait aucun effet sur la performance des entreprises (Vasan, 2020, Olson et al., 2003). Ainsi, nous formulons l'hypothèse suivante :

H4. La situation matrimoniale des propriétaires-dirigeantes en milieu rural a une influence positive sur la performance de leurs TPE.

Les croyances et les pratiques religieuses s'imposent de plus en plus à toute forme d'organisation contemporaine (Tracey, 2012). Ainsi, l'on ne peut parler de la gestion des entreprises sans tenir compte de l'effet de la religion (Chan-Sérafim et al., 2013). En effet, Ibrahim et Angelidis (2005) soulignent que la religion influence positivement la création de nouvelles entreprises, la prise de décision et de risque ainsi que la performance des entreprises. Les entrepreneurs croyants sont plus généreux dans la fixation de leur vision (Baron, 2000) et donc de leurs objectifs entrepreneuriaux. Les pratiques religieuses jouent un rôle important dans la performance des entreprises (Balemba et al., 2021 ; Zhiyang et al., 2019 ; Boukar, 2009 ; Noland, 2007). En effet, Les croyances religieuses (protestantisme ou catholicisme) influencent les décisions financières qui ont un impact sur la performance des entreprises (Agyei, 2018). Les entreprises appartenant à des musulmans sont moins performantes que celles appartenant à des non-musulmans (Kuran, 2018). D'où l'hypothèse suivante :

H5. La religion des propriétaires-dirigeantes en milieu rural influence positivement la performance de leurs TPE.

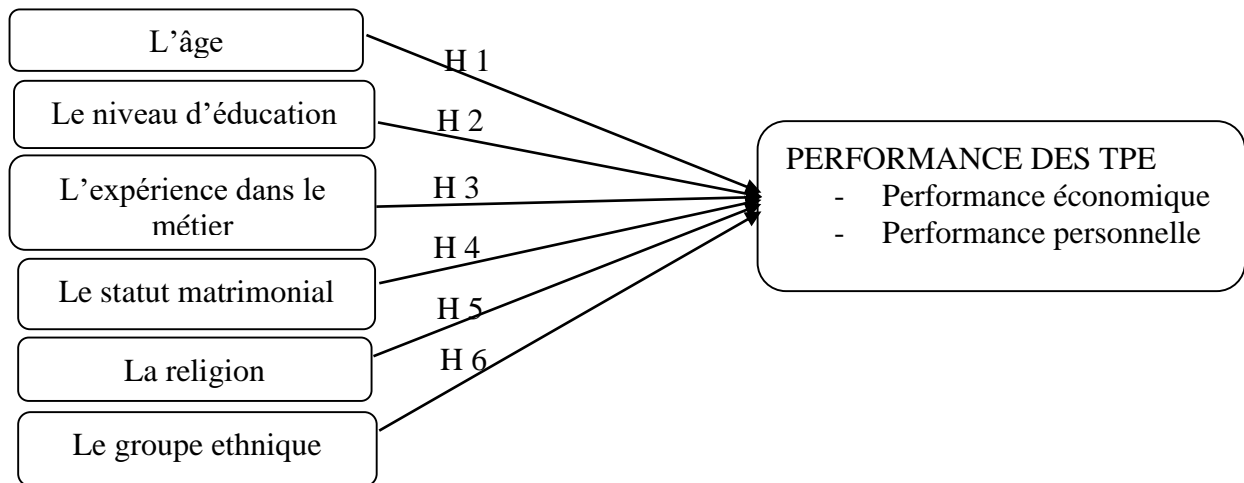
Dans les TPE, le propriétaire-dirigeant détient tous les pouvoirs et ses objectifs sont confondus avec ceux de l'entreprise (Sangué-Fotso et Wamba, 2017). Ainsi, la survie de son entreprise est liée à sa personnalité teintée de sa culture (Eriola, 2020). En Afrique, cette culture est fonction de l'ethnie ou du groupe ethnique. Chaque ethnie ou groupe ethnique a sa culture qui influence la personnalité qui à son tour impacte les décisions et actions des entrepreneurs, surtout en milieu rural où la culture est ancrée dans la société. Ainsi, l'appartenance ethnique a une influence positive sur la réussite entrepreneuriale (Eriola, 2020 ; Goedhuys et Sleuwaegen, 2010). Dès lors nous formulons l'hypothèse ci-après :

H6. Le groupe ethnique des propriétaires-dirigeantes en milieu rural influence positivement la performance de leurs TPE.

Les hypothèses issues de la littérature permettent d'aboutir au modèle de recherche suivant :

Figure N°1 : Modèle conceptuel à tester

PROFIL DE LA PROPRIETAIRE- DIRIGEANTE



Source : Modèle adapté de la littérature

Après avoir exposé les différentes hypothèses, nous présentons la démarche méthodologique utilisée dans ce travail.

3. Démarche méthodologique

La présente étude adopte une démarche hypothético-déductive, partant de la littérature existante pour formuler les hypothèses de recherche. Cette démarche nous a permis d'examiner empiriquement les liens entre le profil des propriétaires-dirigeantes en milieu rural et la performance de leurs TPE. La méthodologie de recherche s'articule autour de l'échantillonnage, de la mesure des variables et de la présentation des outils statistiques d'analyse.

3.1. Echantillonnage et collecte de données

Nous avons opté pour un échantillon non probabiliste ciblant des TPE dirigées par des femmes en milieu rural, en raison de l'absence de base de données fiable sur ce segment en Côte d'Ivoire. L'étude a été conduite dans les régions du Haut Sassandra (Daloa), du Bélier (Yamoussoukro) et du Poro (Korhogo). Les TPE incluses dans l'étude sont des entreprises qui comptent moins de 10 employés permanents et exercent dans divers secteurs d'activités, notamment le commerce, l'agriculture, l'artisanat, l'industrie ou la transformation artisanale. La collecte de données s'est effectuée par entretien en face à face, à l'aide d'un questionnaire structuré. Au total, 397 propriétaires-dirigeantes de TPE ont été interrogées, parmi lesquelles 371 questionnaires ont été jugés exploitables (soit 93,45% de questionnaires exploitables) contre 26 rejetés pour diverses irrégularités.

3.2. Mesure des variables

Cette sous-section décrit la manière dont ont été mesurées la variable la variable expliquée (la performance des TPE) et la variable explicative (le profil du dirigeant).

La performance des TPE représente la variable expliquée de notre recherche. En raison de l'indisponibilité de données financières objectives (chiffre d'affaires, bénéfices réalisés, rentabilité...), la mesure de la performance des TPE repose sur une appréciation subjective par les propriétaires-dirigeantes elles-mêmes. Ainsi, nous avons adopté les échelles de mesure développées par Nkakleu et Djika (2017), jugées pertinentes dans des contextes similaires (Afrique, micro-entreprises, secteur informel). La performance a donc été évaluée selon deux dimensions complémentaires que sont la performance économique (résultats financiers perçus, rentabilité perçue, développement de l'activité...) et la performance personnelle (Réalisation de soi, autonomie, satisfaction personnelle...).

La variable explicative est le profil des propriétaires- dirigeantes dans le cadre de cette recherche. Ce dernier est décliné en six composantes que sont l'âge (en années, classées en tranche d'âge), le niveau d'éducation (aucun, primaire, secondaire et supérieur), l'expérience dans le métier (en nombre d'années d'activité dans le domaine), le statut matrimonial (marié, célibataire, divorcée, veuve), l'appartenance ethnique (Akan, Krou, Gur, Mandé, autres) et la religion (Aucune, chrétienne, musulmane, bouddhiste, autres).

Ces variables ont été codifiées selon une échelle nominale ou ordinale selon les cas, en vue de leur traitement statistique dans la suite de l'analyse.

4. Résultats et discussion

Nous présentons les résultats de la recherche et la discussion dans cette section.

4.1. Résultats

Nous analysons successivement les caractéristiques de l'échantillon de la recherche d'une part, et d'autre part, la qualité des échelles de mesure utilisées à travers les analyses factorielles exploratoire et confirmatoire et les différentes hypothèses de l'étude.

4.1.1. Description de l'échantillon

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques démographiques des propriétaires-dirigeantes de TPE enquêtées.

Tableau N°1 : Caractéristiques des propriétaires-dirigeantes

Variables	Modalités de réponse	Effectif	Pourcentage (%)
Age	Moins de 20 ans	12	3,2
	20-30	83	22,4
	31-40	100	27
	41-50	93	25
	Plus de 50 ans	83	22,4
TOTAL		371	100
Niveau d'étude	Jamais scolarisé	170	45,8
	Primaire	159	42,9
	Secondaire	36	9,7
	Supérieur	6	1,6
TOTAL		371	100
Expérience dans le métier	Moins de 1 an	5	1,3
	01-mars	58	15,6
	04-mai	55	14,8
	06-oct	89	24
	nov-15	74	19,9
	16-20	60	16,2
	Plus de 20 ans	30	8,1
TOTAL		371	100
Situation matrimoniale	Célibataire	68	18,35
	Mariée/Concubinage	268	72,2
	Veuve	45	12,15
TOTAL		371	100
Religion	Chrétienne	264	71,2
	Musulmane	56	15,1
	Bouddhiste	3	0,8
	Sans religion	39	10,5
	Animiste	9	2,4
TOTAL		371	100
Groupe ethnique	Akan	109	29,38
	Gur	101	27,22
	Krou	115	31
	Mandé du Nord	23	6,2
	Mandé du Sud	11	3
	Non ivoirien CEDEAO	12	3,2
TOTAL		371	100

Source : Données de l'enquête

Les résultats montrent que la tranche d'âge la plus représentée est celle de 31 à 40 ans (27%), suivi des tranches de 41 à 50 ans (25%), puis celles de 20 à 30 ans (22,4%) et plus de 50 ans (22,4%). La population étudiée est donc majoritairement adulte et active.

Concernant le niveau d'études, il est préoccupant de constater que 45,8% des femmes interrogées n'ont jamais été scolarisées et seulement 1,6% ont atteint le niveau supérieur. Cela illustre le faible accès des filles à l'éducation formelle en milieu rural ivoirien.

L'expérience professionnelle des répondantes est variable. En effet, 24% des femmes ont entre 6 et 10 ans d'expérience, 19,9% entre 11 et 15 ans, tandis que 8.1% cumulent plus de 20 ans d'expérience.

Sur le plan matrimonial, 72,2% des femmes interrogées sont mariées ou en concubinage. Au niveau de la religion, 71,2% des propriétaires-dirigeantes sont chrétiennes, 15,1% sont musulmanes et 10,5% ne pratiquent aucune religion.

Les propriétaires-dirigeantes interrogées sont repartis en plusieurs groupes ethniques. Ainsi, notre échantillon est majoritairement composé de Krous (31%), suivis des Akan (29%) et des Gurs (27,22%).

Les secteurs d'activité dans lesquels évoluent les TPE de ces femmes sont dominés par le commerce (45%) et l'agriculture (44,5%), suivis de l'artisanat (6,5%) et de l'industrie ou transformation artisanale (4%). Cette répartition montre une forte dépendance aux activités primaires et commerciales, typique des économies rurales.

4.1.2. Fiabilité et validité des échelles de mesure

Avant de procéder au test des hypothèses, la qualité des outils de mesure a été évaluée à travers les tests de validité (KMO) et de fiabilité (Alpha de Cronbach). Ainsi, l'indice KMO est de 0,794 pour la performance économique et 0,814 pour la performance personnelle, des niveaux acceptables selon Malhorta (1993).

Par ailleurs, les valeurs propres sont satisfaisantes car elles expliquent 63,567% de la variance pour la performance économique et 77,735% pour la performance personnelle. De plus, les alphas de Cronbach sont respectivement de 0,828 pour la performance économique et de 0,981 pour la performance personnelle. Ces coefficients sont bien au-delà du seuil de 0,7 recommandé par Nunnally (1978), indiquant une excellente cohérence interne.

Ces résultats confirment que les instruments utilisés sont fiables et valides et justifient leur utilisation pour les tests d'hypothèses.

4.1.3. Résultats du test des hypothèses

Dans un 1^{er} temps, nous appréhendons l'intensité des relations entre les variables mesurées à l'aide d'échelles ordinales et la Performance et en 2nd lieu, les résultats sur les différentes hypothèses.

Le test de corrélation de Pearson réalisé entre, d'une part, l'âge, le niveau d'étude et l'expérience dans le métier et, d'autre part, la Performance nous a permis de dresser le tableau suivant à l'aide du logiciel SPSS 26.

Tableau N°2 : Intensité et signe des liens entre profil du dirigeant et performance

		AGE	NIV_ETUD	EXPE	Pec	PPe
AGE	Corrélation de Pearson	1				
	Sig. (bilatérale)					
NIV_ETUD	Corrélation de Pearson	-,080	1			
	Sig. (bilatérale)	,124				
EXPE	Corrélation de Pearson	,508**	-,175**	1		
	Sig. (bilatérale)	,000	,001			
Pec	Corrélation de Pearson	,017	,120*	,081	1	
	Sig. (bilatérale)	,745	,020	,119		
PPe	Corrélation de Pearson	,084	,078	,143**	,740**	1
	Sig. (bilatérale)	,108	,135	,006	,000	

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : Nos analyses sous SPSS 26

Les résultats montrent que le niveau d'étude est positivement corrélé à la performance économique avec un coefficient atteignant 0,120. Nous constatons également que l'expérience professionnelle est positivement corrélée à la performance personnelle à hauteur de 0,143.

Le test de Pearson ne pouvant statuer sur les relations de cause à effet, nous sommes passés au test des hypothèses de recherche.

Le logiciel SPSS 26 a été utilisé pour statuer sur les 6 hypothèses de recherche. Les régressions ont été utilisées pour les caractéristiques que sont l'âge, l'expérience dans le métier et le niveau d'étude tandis que l'analyse de la variance a permis d'appréhender les effets de la situation matrimoniale, de la religion et du groupe ethnique sur la performance.

Les conditions d'application de la régression ont été déterminées. Ce sont entre autres l'homoscédasticité, l'indépendance des termes d'erreur, la normalité de la distribution du terme d'erreur. Le tableau suivant indique les conditions à remplir :

Tableau N°3 : Résultats de l'influence de l'âge, du niveau d'étude et de l'expérience sur la performance

HYP	Variables explicatives	PERF ECO (a)			PERF PERS (b)		
		T	P	B	T	P	B
	(Constante)	-2,372	,018	-,488	-3,153	,002	-,647
H1	AGE	-,573	,567	-,034	,224	,823	,013
H2	NIV_ETUD	2,659	,008	,139	2,029	,043	,106
H3	EXPE	2,029	,043	,123	2,563	,011	,155
R ²		,314 = 31,40%			,330 = 33,00%		

Source : Nos analyses sous SPSS 26

Il ressort de l'analyse que l'âge de la propriétaire-dirigeante semble ne pas influencer la performance, qu'elle soit économique ou personnelle ; les valeurs des significativités p étant largement supérieures à 5%. Nous en déduisons l'infirmité des sous-hypothèses H1a et H1b. Par conséquent, l'hypothèse H1 est réfutée.

A contrario, les hypothèses H2 et H3 sont acceptées en raison des valeurs satisfaisantes de la significativité. Il en ressort que plus la propriétaire-dirigeante a un niveau d'études et d'expérience élevé, plus son activité est performante.

Les coefficients de détermination sont respectivement de 31,40 et 33,00% respectivement pour les performances économique et personnelle.

En second lieu, nous avons utilisé l'analyse de la variance pour les hypothèses H4, H5 et H6. Les conditions nécessaires à la conclusion d'une ANOVA¹ sont selon Carricano et Poujol (2009), l'homogénéité de la variance intragroupe et la normalité des données. Le test de Levene est le plus utilisé pour conclure à l'homogénéité de la variance intragroupe. La valeur de la probabilité obtenue doit être supérieure à 0,05 (5%).

Au niveau de l'effet de la situation matrimoniale sur la performance, les tests réalisés montrent que la condition d'homogénéité de la variance intragroupe n'est respectée que pour la Performance personnelle (Ppe) avec une significativité égale à 0,171.

Tableau N°4 : résultats de l'hypothèse de la situation matrimoniale sur la performance

		Statistique de Levene		ddl1	ddl2	Sig.
Ppe	Basé sur la moyenne	1,776		2	368	,171
Pec	Basé sur la moyenne	5,286		2	368	,005

Source : Nos analyses sur SPSS 26

En d'autres termes, l'hypothèse d'homogénéité des échantillons est acceptée dans le cas spécifique de la relation situation matrimoniale-Performance personnelle ; ce qui nous conduit à l'analyse du tableau de l'analyse de variance (ANOVA).

¹ « ANalysis Of VAriance »

En analyse de variance, une petite valeur de la probabilité p (inférieure à 5%) indique que la preuve contre l'hypothèse nulle est forte :

Tableau N°5 : Test de l'analyse de la variance

Ppe	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1,309	2	,655	,653	,521
Intragruppes	368,691	368	1,002		
Total	370,000	370			

Source : Nos analyses sur SPSS 26

Nous remarquons que $p = 0,521$; ce qui est largement supérieur à 5%. Autrement dit, la situation matrimoniale n'influe pas sur la Performance personnelle et par ricochet sur la Performance. L'hypothèse H4 est infirmée. La situation matrimoniale de la propriétaire-dirigeante n'a donc aucun impact sur la performance des très petites entreprises des femmes en milieu rural.

Concernant la relation religion-performance, le test de Levene indique que l'hypothèse de l'homogénéité des échantillons est acceptée dans les deux situations. Les valeurs des significativités sont supérieures à 0,05.

Tableau N°6 : Test d'interdépendance des variances

		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Pec	Basé sur la moyenne	,309	4	366	,872
Ppe	Basé sur la moyenne	,223	4	366	,925

Source : Nos analyses sur SPSS 26

Ensuite, nous avons analysé le tableau ANOVA. Nous observons que $p = 0,145$ dans le cas de la relation Religion-performance économique, permettant ainsi d'accepter l'hypothèse nulle ou d'absence de différence significatives entre les moyennes des performances des différents groupes religieux. Ce qui est contraire à la situation de la relation Religion-Performance personnelle.

Tableau N°7 : Résultat de l'analyse de variance de la relation Religion-Performance

PEc	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	6,821	4	1,705	1,718	,145
Intragruppes	363,179	366	,992		
Total	370,000	370			
Ppe	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	12,107	4	3,027	3,095	,016
Intragruppes	357,893	366	,978		
Total	370,000	370			

Source : Nos analyses sur SPSS 26

En effet, cette relation apparait significative ($p < 5\%$) et permet de dire que les groupes religieux influeraient sur la Performance personnelle ; et le groupe le plus influent est celui des

bouddhistes qui présente une moyenne supérieure à celle des autres groupes religieux. Le test de comparaison multiple, aussi appelé « test post hoc » (Carricano et Poujol, 2009) illustre cette affirmation.

Tableau N°8 : Test post hoc de Duncan Religion-Performance personnelle

PPe		
Duncan		
RELIGION	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
	1	2
Sans religion	-,24738	
Musulman	-,17565	
Chrétien	,05150	
Animiste	,14096	
Bouddhiste		1,53986
Sig.	,428	1,000

Source : Nos analyses sur SPSS 26

Le test de Duncan montre que la performance moyenne réalisée par les bouddhistes est la plus importante. Ce qui va dans un sens différent de celui de l'hypothèse H5 qui est ainsi rejetée.

Concernant la relation Groupe ethnique-Performance, l'ANOVA a été à nouveau sollicitée. Les différents groupes ethniques affichent une influence significative sur la performance économique et aussi sur la performance personnelle.

Le test de Levene réalisé montre que l'homogénéité des échantillons est acceptée. La colonne des significativités montre que les valeurs sont toutes les 2 supérieures à 0,05.

Tableau N°9 : Le test de Levene

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Pec Basé sur la moyenne	,247	5	365	,067
PPe Basé sur la moyenne	,966	5	365	,070

Source : Nos analyses sur SPSS 26

Qu'il s'agisse de la performance économique ou personnelle, nous apercevons que les significativités sont inférieures au seuil de 5% : les hypothèses nulles sont de ce fait rejetées. Nous pouvons donc affirmer que l'appartenance à un groupe ethnique influe sur la performance.

Tableau N°10 : Tableau de significativité

Pec					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	36,205	5	7,241	7,918	,000
Intragruppes	333,795	365	,915		
Total	370,000	370			
Ppe					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	51,592	5	10,318	11,828	,000
Intragruppes	318,408	365	,872		
Total	370,000	370			

Source : Nos analyses sur SPSS 26

Enfin, pour connaître le groupe ethnique le plus influent, nous avons procédé au test de comparaison multiple ou test Post Hoc. L'analyse sous SPSS indique que le groupe Krou occupe le 1^{er} rang en termes d'impact sur la performance.

Tableau N°11 : Test Post Hoc groupes ethniques-Performances

Pec				
Duncan^{a,b}				
ETHNIE	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	
Gur	101	-,35402		
Akan	109	-,15169	-,15169	
Non ivoirien CEDEAO	12	-,00284	-,00284	
Mande du nord	23	,09517	,09517	
Mande du sud	11	,12767	,12767	
Krou	115		,42375	
Sig.		,119	,060	
Ppe				
Duncan^{a,b}				
ETHNIE	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	3
Non ivoirien CEDEAO	12	-,49504		
Akan	109	-,32650	-,32650	
Gur	101	-,20886	-,20886	
Mande du sud	11	-,09055	-,09055	
Mande du nord	23		,12020	,12020
Krou	115			,52918
Sig.		,171	,129	,127
Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.				
a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 24,441.				
b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.				

Source : Nos analyses sur SPSS 26

Il faut remarquer que la performance moyenne réalisée par le groupe Krou est de 0,424 et est classé 1^{er} au niveau de la performance économique. Et pour ce qui est de la performance personnelle, ce même groupe est classé en première position avec 0,529.

4.2. Discussion

Les résultats montrent que l'âge n'a aucune influence sur la performance des très petites entreprises des femmes en milieu rural. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Donfack et Sekadjie (2021), Vasan (2020) et Ndong (2013) et sont opposés à ceux de Alabdullah (2016), Fujianti (2018) et Kautonen (2008). Ce constat pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes propriétaires-dirigeantes n'ont pas suffisamment de connaissances tacites pour gérer leur entreprise de façon efficiente afin d'améliorer leur performance. Et, les propriétaires-dirigeantes plus âgées ont peut-être l'expérience nécessaire mais sont moins enclines au risque et aussi plus réfractaires aux changements (Gray, 2002) pour explorer les nouvelles opportunités susceptibles de performer leur entreprise. En Côte d'Ivoire, les jeunes femmes rurales sont souvent confrontées à une précarité éducative et à un accès limité à la formation professionnelle, ce qui nuit à leur capacité d'initier et de gérer efficacement une activité génératrice de revenus. De leur côté, les femmes plus âgées, bien qu'expérimentées, sont généralement peu exposées aux innovations technologiques ou aux formations entrepreneuriales, notamment à cause d'un ancrage socioculturel traditionnel et d'un faible accès à l'information.

Le niveau d'étude influence positivement la performance des très petites entreprises. Ainsi, plus le niveau d'éducation de la propriétaire-dirigeante est élevé, plus son entreprise a des chances de performer. En effet, plus le niveau d'éducation d'un individu est élevé, plus il acquiert une ouverture d'esprit et plus son esprit critique se développe. Ces différents atouts lui permettent de détecter et saisir les opportunités du marché pour conduire son entreprise à la performance. Ces opportunités peuvent être des opportunités de vente ou d'achat de matières premières, des opportunités d'innovation. Nos résultats corroborent ceux de Donfack et Sekadjie (2021), de Ganyaupfu (2016) et de Gichuki et al. (2014).

L'expérience de la propriétaire-dirigeante dans le métier influence positivement la performance des très petites entreprises des femmes en milieu rural. Ces résultats laissent penser que l'expérience de la propriétaire-dirigeante est associée chez cette dernière à un comportement plus ou moins actif ou proactif et plus ou moins efficace de gestion de l'entreprise. Dans les zones rurales de Côte d'Ivoire, l'apprentissage sur le tas, au sein de coopératives ou de groupements féminins, constitue souvent la principale voie d'acquisition de compétences

entrepreneuriales. Nos résultats corroborent les explications de Wernerfelt (1984) relatives aux performances différenciées réalisées par des entreprises d'un même secteur d'activités. Nos résultats vont dans le sens de la sagesse conventionnelle selon laquelle les dirigeants d'entreprises plus expérimentés auront tendance à être de meilleurs leaders, et que les organisations dirigées par des leaders plus expérimentés auront tendance à être plus performantes. Nous rejoignons donc Carpenter, Sanders et Gregersen (2001) qui soutiennent que l'expérience des managers est une ressource immatérielle, précieuse, rare et difficile à transférer et, par conséquent, une source d'avantage concurrentiel. Cependant ces résultats sont contraires à ceux de Donfack et Sekadjie (2021).

La situation matrimoniale de la propriétaire-dirigeante n'a aucune influence sur la performance des très petites entreprises des femmes en milieu rural. Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que les femmes mariées sont peut-être aidées par leurs époux dans le cadre de leurs activités mais le poids des charges familiales de ces femmes annulent l'effet de cette aide sur la performance des entreprises féminines en milieu rural. Cependant, bien que le poids des charges familiales des célibataires ne soit pas généralement lourd, ces dernières ne bénéficient pas d'aide de conjoint pouvant impacter la performance de leur entreprise. En effet, dans le contexte rural ivoirien, la charge familiale repose souvent principalement sur la femme, qu'elle soit mariée ou non, ce qui limite son implication dans le développement de son entreprise. Nos résultats corroborent ceux de Vasan (2020) et contredisent ceux de Salia (2017).

Nos résultats montrent que l'appartenance au Christianisme n'influence pas la performance des très petites entreprises des femmes en milieu rural. Cependant, les résultats révèlent que l'appartenance à une religion a une influence uniquement sur la performance personnelle des TPE des femmes en milieu rural et les propriétaires-dirigeantes Bouddhistes sont celles dont les entreprises sont les plus performantes. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Kuran (2018) et sont contradictoires à ceux d'Aguei (2018).

L'appartenance de la propriétaire-dirigeante à un groupe ethnique a une influence sur la performance des TPE selon nos résultats. Les propriétaires-dirigeantes appartenant au groupe ethnique Krou sont celles dont les entreprises sont les plus performantes. Nos résultats vont dans le même sens que ceux d'Eriola (2020). Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait qu'en Côte d'Ivoire, en milieu rural, les Gur, les mandés du Nord et du Sud ainsi que les Akans vivent dans des familles plus larges que les Krou qui vivent généralement en famille nucléaire donc le poids des charges est plus lourd pour les propriétaires-dirigeantes de TPE appartenant à ces groupes ethniques. En effet, en Côte d'Ivoire, les normes communautaires, les systèmes

de solidarité et les obligations familiales varient fortement selon les groupes ethniques, impactant ainsi différemment l'autonomie décisionnelle et la capacité de réinvestissement des entrepreneures.

Conclusion

La mise en relief de l'impact du profil de la propriétaire-dirigeante sur la performance des TPE des femmes en milieu rural permet aux entrepreneures, aux pouvoirs publics et aux organismes nationaux et internationaux de comprendre les facteurs susceptibles d'influencer ces entreprises. Ces résultats peuvent également orienter les décideurs dans leur prise de décision en faveur de ces entreprises puisqu'en Côte d'Ivoire, 88,9% de la population rural travaillent dans des TPE (Koffi et Thorsen, 2021). Il serait donc intéressant de mettre en œuvre des actions visant à garantir la performance voire la pérennité de ces entreprises afin de favoriser l'autonomisation de la femme et surtout celle du milieu rural. Nos résultats montrent que le niveau d'étude et l'expérience de la propriétaire-dirigeante dans le métier ont un impact positif sur la performance des TPE des femmes en milieu rural. Les pouvoirs publics doivent favoriser l'accès à l'éducation qualitative et massive des filles. Nos résultats suggèrent que les politiques de soutien aux TPE féminines en milieu rural gagneraient à inclure des dispositifs de formation et d'accompagnement adaptés au profil socioculturel des dirigeantes, au-delà des approches standardisées. Ces dispositifs pourraient s'inscrire dans un environnement institutionnel plus favorable à l'entrepreneuriat féminin rural, en renforçant l'accès au financement, à la protection sociale, aux infrastructures de marché et à la digitalisation des activités comme l'a souligné la Banque mondiale (2023) et ONU Femmes (2022). Les politiques publiques pourraient également encourager la formalisation progressive des TPE féminines, souvent freinées par des contraintes administratives, culturelles et géographiques. De plus, il serait intéressant de mettre en place des politiques publiques différenciées, sensibles aux caractéristiques sociales et territoriales des entrepreneures.

Par ailleurs, bien que notre étude présente un apport considérable pour la littérature, les entrepreneures en milieu rural et les décideurs publics, elle n'est pas exempte de limites. En effet, le choix d'étudier le profil du dirigeant à travers l'âge, le niveau d'étude, l'expérience, l'ethnie, le statut matrimonial et la religion de la propriétaire-dirigeante n'est pas sans risque. Il est possible que certains traits de personnalité du dirigeant (entrepreneurs CAP et entrepreneurs PIC au sens de Marchesnay, 1992) affectent la performance de ces TPE. Une recherche plus approfondie en tenant compte de ces traits permettrait de mieux comprendre l'évolution de ces entreprises. Aussi, la mesure de la performance utilisée dans cette étude repose en partie sur la

perception subjective des dirigeantes, ce qui peut introduire des biais d'évaluation. En effet, la performance peut être interprétée différemment selon les valeurs, les attentes personnelles ou les objectifs non économiques. Ce caractère subjectif invite à une prudence dans la généralisation des résultats, et souligne la nécessité d'articuler les indicateurs financiers et non financiers dans les futures recherches afin de mieux saisir la performance globale des TPE féminines rurales. En outre, une approche qualitative (observation participante, entretiens ou études de cas) s'avère nécessaire pour approfondir la compréhension des dynamiques socio-culturelles qui façonnent le leadership féminin en milieu rural. Cette dernière offrirait une lecture plus fine du rôle du capital humain, social et symbolique dans la construction de la performance entrepreneuriale féminine.

BIBLIOGRAPHIE

- Alabdullah T. T. Y. (2016), Are Board Size and Ownership Structure Beneficial In Emerging Markets Firms? Evidence from Jordan, *International Journal of Management & Information Systems*, 20(3), 87-94.
- Albu M. et Scott A. (2001), *Understanding livelihoods that involve micro-enterprise: markets and technological capabilities in the SL framework* (draft), Intermediate Technology Development Group, Warwickshire, www.itdg.org.
- Alharbi Raed K., BinY. S. et Ries A. E. (2018), Characteristics of manager's and SMEs performance: the role of access to finance as a moderator, *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4) (2018) 5115-5119.
- Balemba K. E., Bucekuderhwa B. C., Kadundu K. P., Haguma M. B., Cubaka M. J., Labii K. H., Ombeni M. (2021), Religiosité, Philanthropie et Performance des entrepreneurs en République Démocratique du Congo, <https://www.researchgate.net/publication/352258062>
- Banque mondiale. (2023). *Rapport sur le développement dans le monde 2023 : L'emploi et la transformation productive*. Washington, DC : Banque mondiale. <https://www.worldbank.org/>
- Bardou, M., Le Loarne-Lemaire, S., & Marthouret, C. (2020). Women entrepreneurship in rural Africa: Navigating between traditional roles and entrepreneurial identity. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 19(2), 39–60.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barouche G. (2010), *Booster la performance de son entreprise. La boîte à outils de votre succès*, Paris, Editions AFNOR

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Bello P. (2016), Performance des PME à l'international et environnement : les résultats d'une étude empirique menée au Cameroun, *XXV Conférence Internationale de Management Stratégique, 30 mai-1 juin 2016, Hammamet*.

Bello P. (2018), Financement des investissements dans un contexte d'insuffisance de ressources propres et de rationnement de crédits : quel impact sur la performance des petites et moyennes entreprises (PME) de transport inter-urbain ? *XXVIe Conférence Internationale de Management Stratégique, 7-9 juin 2017*.

Boukar H. et Tsapi V. (2011), Impact du profil socioculturel du dirigeant sur la croissance des micros et petites entreprises camerounaises, *Revue Sciences de Gestion, n° 77, pp. 19-33*.

Boukar, H. (2009), Les facteurs de contingence de la croissance des micros et petites entreprises camerounaises, *La Revue des Sciences de Gestion, n°3, pp. 75-83*.

Bourguignon A. (1995), Peut-on définir la performance ? *Revue Française de Gestion, n° 269, 61-66*.

Chan-Serafin S., Brief A. and George J. (2013), Perspective—How Does Religion Matter and Why? *Organization Science, Vol. 24 n°5, pp. 1585-1600*.

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

Dagri, A., & N'Zué, F. (2022). Résilience des entrepreneurs dirigeants de PME ivoiriennes face à la Covid-19. *Revue Française d'Économie et de Gestion, 3(11), 111-126*.
<https://revuefrancaiseeg.fr>

Desjardin, M., & Marchesnay, M. (2021). Petites entreprises et territoires : entre proximité, ancrage et innovation. *Revue Française de Gestion, 47(299), 23-42*.

Dokou G. A.K. (2001), Accompagnement entrepreneurial et construction des facteurs clés de succès, *Xième Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique 13-14-15 juin 2001*.

Donfack T. R. L. et Sekadjie D. C. (2021), L'impact du profil du propriétaire-dirigeant sur la performance des PME camerounaises : Cas de la région de l'ouest, *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics – IJAFAME, Volume 2, Issue 4 (July, 2021), pp.268-285*.

Dufays, F., & Huybrechts, B. (2016). Where do hybrids come from? Entrepreneurial team heterogeneity as an avenue for the emergence of hybrid organizations. *International Small Business Journal*, 34(6), 777–796.

Eriola J. A. (2020), Dimension socioculturelle du profil des dirigeants et dynamisme des Petites entreprises au Bénin, *Journal of Academic Finance*, Vol. 11 N° 2 Fall 2020, pp.190-208.

Fajnzylber P., Maloney W., et Rojas G. M. (2006), Microentreprise dynamics in developing countries: How similar are they to those in the industrialized world? Evidence from Mexico. *The World Bank Economic Review*, 20(3), 389–419.

Fayolle, A., & Landström, H. (2014). The evolution of the field of entrepreneurship: an introduction. In *Revue de l'Entrepreneuriat*, 13(1), 5–16.

Finkelstein S. et Hambrick D. C. (1990), Top Management team tenure and organizational outcomes: the moderating role of managerial discretion, *Administrative Science Quarterly*, Vol.35, p.484-503.

Fujianti L. (2018), Top Management Characteristics and Company Performance: An Empirical Analysis on Public Companies Listed in the Indonesian Stock Exchange, *European Research Studies Journal*, Volume XXI, Issue 2, 2018, pp. 62 – 76.

Ganyaupfu E. (2016), Entrepreneur and firm characteristics affecting success of small and medium enterprises in Gauteng Province, *International Journal of Innovative Research in Management*, 2(9).

Gasse, Y., & Tremblay, M. (2011). *Entrepreneuriat : de la création à la croissance de l'entreprise*. Presses de l'Université du Québec.

Gichuki N. C., Mulu-Mutuku M. et Kinuthia N. L. (2014), Performance of women owned enterprises accessing credit from village credit and savings associations in Kenya, *Journal of Global Entrepreneurship Research* 20144:16.

Gimeno, J., Folta, T. B., Cooper, A. C., & Woo, C. Y. (1997). Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. *Administrative Science Quarterly*, 42(4), 750-783. <https://doi.org/10.2307/2393656>

Goedhuys, M. et L. Sleuwaegen (2010), High-growth entrepreneurial firms in Africa: a quantile regression approach, in *Small Business Economics*, Vol 34, N°1, pp 31-51

Gupta, V., Wieland, A. M., & Turban, D. B. (2019). Gender characterizations in entrepreneurship: A multi-level investigation of sex-role stereotypes about high-growth, commercial and social entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 131–153.

Hambrick D. C., et Mason P. A. (1984), Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers, *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.

Hambrick, D. C. (2007), Upper echelons theory: an update, *Academy of Management Review*, Vol. 32 n°2, pp. 334-343.

Hambrick, D. et Mason, P. (1984), Upper echelons: The Organization as a Reflection of its Top Managers, *The Academy of Management Review*, Vol.9, N°2, pp: 193-206

Ibrahim N. A. and Angelidis, J. P. (2005), The Long-Term Performance of Small Businesses: Are there Differences Between Christian-Based Companies and their Secular Counterparts? *Journal of Business Ethics*, Vol.58, pp. 187–193.

Julien P. A. et Marchesnay M. (1992), *Des procédures aux processus stratégiques dans les PME*, dans Perspectives en management stratégique, tome 1 (sous la dir. De A. Noël), éditions Economica, p. 97-129.

Kaoutoing S., Wambe T. M. D. Ethourenatou (2017), La croissance de Micro et Très Petites Entreprises féminines au Cameroun : une analyse par les modes de financement, *Revue Management et Avenir*, Vol.1, N°91, Pp.65-85.

Kaoutoing, B., Ahoudji, K., & Allali, B. (2017). Les très petites entreprises en Afrique de l'Ouest : enjeux de formalisation et défis de performance. *Revue Internationale PME*, 30(1), 125–148.

Kautonen T. (2008), Understanding the older entrepreneur: Comparing third age and prime age entrepreneurs in Finland, *International Journal of Business Science and Applied Management*, 3(3), 3-13.

Koffi A. P. et Thorsen D. (2021), *Avenir imaginé : insuffisances du soutien aux jeunes en milieu rural en Côte d'Ivoire*, Institute of Developpement Studies, Edition 181, mai 2021.

Le Loarne-Lemaire, S., Marthouret, C., & Bardou, M. (2022). Entrepreneuriat féminin et territoires ruraux africains : logiques d'action et de légitimation. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 21(1), 61–78.

Levratto, N., & Serverin, E. (2013). La performance des TPE : une analyse du rôle des caractéristiques du dirigeant et de l'environnement local. *Économie et Institutions*, 20, 1–20.

Marchesnay M. et Fourcade C. (1997), *Gestion de la PME/PMI*, Paris : Nathan.

Marchesnay, M. (2019). Le dirigeant de la petite entreprise : permanence d'un profil ? *Revue Internationale PME*, 32(2), 7–29.

Ndangwa L. et al. (2007), Réseau social du dirigeant et performance de la TPE, *La Revue des Sciences de Gestion* 2007/1 (n°223), p. 75-85.

Ndangwa, M., Kambou, G., & Diouf, A. (2007). Microentreprises et obstacles à la croissance en Afrique de l'Ouest : cas du Sénégal et du Burkina Faso. *Études et Documents – CERDI*, 11, 1–28.

Ndongo O. J. (2013), L'impact de la Qualité de la Gouvernance sur la Rentabilité Durable des Entreprises Familiales dans le Contexte du PED : Le Cas du Cameroun, *Rapport de Recherche du FR-CIEA N° 51/13*.

Ngongang D. et Ahmadou B. (2018), Impact du profil du dirigeant sur le niveau d'endettement bancaire des PME camerounaises, *Journal of Academic Finance, Vol.9 N°1 spring 2018*.

Ngotta, C. et Becho, I. (2012), Climat des affaires et performance des entreprises Ivoiriennes, *BUPED N° 14/2012*

Nkakleu R. et Djika A. S. (2017), La performance des micro entreprises dans le secteur informel en Afrique, *XXVIe Conférence Internationale de Management Stratégique-AIMS, Lyon, 7-9 juin 2017*.

Noland M. (2007), Religions, islam et croissance économique, *Revue française de gestion*, N°2, pp. 97-118.

OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques). (2023). Strengthening SME and Entrepreneurship Policy in Developing Countries. OECD Publishing.

ONU Femmes. (2022). *Rapport sur la situation économique des femmes rurales en Afrique de l'Ouest et du Centre*. New York : ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/>

Plan National De Développement (PND) 2016-2020, Document de politique économique et sociale. Gouvernement de la République de Côte d'Ivoire, orientations stratégiques, (https://www.gouv.ci/doc/presentation_niale_PND2016-2020.pdf)

Richard O.C., Wu, P. et Chadwick, K. (2009), The impact of entrepreneurial orientation on firm performance: the role of CEO position tenure and industry tenure, *The International Journal of Human Resource Management, Vol. 20, n°. 5, 1078–1095*.

Salia P. J. (2017), The Influence of Selected Demographic and Business Characteristics on the Performance of Women-Owned Microenterprises in Tanzania, *Saudi Journal of Business and Management Studies, 2(3A), 169-178*.

Sangué-Fotso, R., et Wamba, H. (2017), Perception de la performance par leurs dirigeants: le cas des PME camerounaises, *Question (s) de management, (3), 155-171*

Shiralashetti A. S. (2017), Prospects and problems of MSMEs in India – *A Study International Journal of Multidisciplinary and Academic Research, Vol. 1 n°2, pp. 1-7*

- Soro, P., & Sonzaï, K. (2024). Entrepreneuriat féminin et obstacles socio-culturels en Afrique de l'Ouest : le rôle de la résilience. *Revue Française d'Économie et de Gestion*, 5(5), 90-108. <https://revuefrancaiseeg.fr>
- Stelate M., Alami F.-E. et Koubaa S. (2018), SME Manager Profile & Company Performance : An Exploratory Study, *International Conference on Advances in Business Management- ICABM, 14th and 15th Dec 2018*.
- Sylla K. (2013), Les déterminants de la stagnation des micros et petites entreprises béninoises, *Revue Africaine de Gestion*, vol. N° 4, Avril 2013.
- Tanveer M. A., Akbar A., Gill H. et Ahmed, I. (2013), Role of personal level determinants in entrepreneurial firm's success, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(1), 449-458.
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341-358. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004>
- Vasan M. (2016), Problems and Prospects of Women Entrepreneurs in India, *Shanlax International Journal of Management*, Vol. 3 n°1, pp. 312-315
- Wally S. et Baum R.J. (1994), Personal and Structural Determinants of the Pace of Strategic Decision Making, *Academy of Management Journal*, vol. 37, n°4, p. 932-956.
- Wernerfelt B. (1984), A resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, 5(2), 171-180.
- Woldie A., Leighton P., et Adesua A. (2008), Factors influencing small and medium enterprises: an exploratory study of owner/manager and firm characteristics. *Banks and Bank Systems*, 3(3), 5-14.
- Yoganadan G. et Sivasamy G. (2016), Challenges of Women entrepreneurs in Modern India, *International Journal of Research in Commerce, Economics and Management*, Vol. 6 n°11, pp.31-33
- Zhiyang L., Zuhui X., Zhao Z. and Yong L. (2019), Buddhist entrepreneurs and new venture performance: The mediating role of entrepreneurial risk-taking, *Small Business Economics*, Vol.52, pp. 13–727.