

## Analyse des déterminants intrinsèques de la réussite des femmes entrepreneures au Cameroun

### [ Analysis of intrinsic determinants of women entrepreneurship success in Cameroon ]

*Micheline Domkam<sup>1</sup>, Robert Wanda<sup>1</sup>, and Fabrice Nguegang<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>LAREMA, University of Dschang, BP: 110 Dschang, FSEG, Cameroon

<sup>2</sup>LAREFA, University of Dschang, BP: 110 Dschang, FSEG, Cameroon

---

Copyright © 2020 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** Several studies have focused on the performance of women in entrepreneurship using the same measurement tools as those used to measure the performance of their male counterparts. However, many studies have shown the singularity of women's entrepreneurship, particularly with respect to the measurement of success. To bridge this gap, this paper aims to analyse the impact of factors specific to women entrepreneurs that determine their success in business. To achieve this objective, we used a sample of 142 women business owners, surveyed in three cities: Douala, Bafoussam and Yaounde. As estimation technique, we used a binary Logit model because of the dichotomous nature of the response to the question of whether a woman feels she has been successful or not. In order to reinforce the singular character of female entrepreneurship, we used two types of dependent variables: first, a so-called subjective variable, «Achieving flexibility between work and family lives» and an objective variable, «Annual income level». The results show that the model with «Achieving flexibility between work and family lives» as the dependent variable is better for predicting the success of women entrepreneurs than the model with «Annual income level» as the dependent variable. Moreover, these results show that globally; factors related to human capital are the key determinants of success for women entrepreneurs in Cameroon.

**KEYWORDS:** Entrepreneurship, female, performance, factors, internal.

**RESUME:** Plusieurs travaux se sont intéressés à la performance des femmes en entrepreneuriat en recourant aux mêmes instruments de mesure que ceux utilisés dans la mesure de la performance chez leurs homologues hommes. Pourtant de nombreuses études ont montré la singularité de l'entrepreneuriat des femmes, notamment en ce qui concerne la mesure de la réussite. Pour combler ce gap, ce papier a pour objectif d'analyser l'impact des facteurs propres aux femmes entrepreneures qui déterminent leur réussite dans les affaires. En vue d'atteindre cet objectif, nous avons recouru à un échantillon de 142 femmes propriétaires d'entreprise, interrogées dans trois villes: Douala, Bafoussam et Yaoundé. Nous avons utilisé comme technique d'estimation un modèle Logit binaire en raison du caractère dichotomique de la réponse à la question de savoir si une femme estime avoir réussi ou non. En vue de conforter le caractère singulier de l'entrepreneuriat féminin, nous avons utilisé deux types de variables dépendantes: d'abord une variable dite subjective, l'« équilibre vie sociale et vie familiale » et une variable dite objective, le « niveau de revenu annuel ». Les résultats montrent que le modèle avec comme variable dépendante l'« équilibre vie professionnelle et vie familiale » a un meilleur pouvoir prédictif de la réussite des femmes entrepreneures que celui avec comme variable dépendante le « niveau de revenu annuel ». Par ailleurs, ces résultats montrent que globalement les facteurs liés au capital humain sont les déterminants clés de la réussite des femmes entrepreneures au Cameroun.

**MOTS-CLEFS:** Entrepreneuriat, féminin, performance, facteurs, internes.

## 1 INTRODUCTION

Le rôle des femmes dans l'activité économique n'est plus à démontrer. Elles sont considérées comme étant des acteurs économiques phares dans le développement des pays africains en général et du Cameroun, en particulier. Par leurs activités les femmes constituent une source clé d'innovation et de création d'emploi ([1]).

Cependant, la littérature académique sur l'entrepreneuriat féminin en général et au Cameroun en particulier, est encore dans un stade embryonnaire. Cet état des choses fait du champ de l'entrepreneuriat un terrain fertile de recherche comportant plusieurs pistes à explorer. En outre, la revue de la littérature existant jusqu'à lors nous oriente vers un champ largement inexploré. A titre illustratif, des travaux sur l'analyse des déterminants extrinsèques de la réussite des femmes entrepreneures au Cameroun sont presque inexistantes. Néanmoins, un corpus théorique relativement dense nous permet d'investiguer dans ce champ qui reste encore vierge à notre connaissance. Un tel intérêt n'est que légitime au regard du rôle que peut jouer les femmes dans la l'activité économique, mais surtout au regard des stéréotypes auxquels elles font face dans la société et constitue un obstacle à leur autonomisation. Mieux encore, ces stéréotypes sont des écueils majeurs à leur estime de soi et à leur développement personnel. [2] soutiennent par exemple que la performance des femmes dépend directement de leurs caractéristiques personnelles et de leurs objectifs d'adaptation.

Dès lors une réflexion dans le sens de l'identification de ces facteurs internes qui peuvent justifier la réussite des femmes est opportune. L'enjeu consiste à déceler les déterminants propres aux les femmes entrepreneures qui peuvent conduire à une impulsion organisationnelle et par ricochet à la réussite. Cette démarche va nous permettre de répondre à un problème lancinant tout en contribuant à l'enrichissement des connaissances en vue de l'émergence d'une véritable théorie de l'entrepreneuriat féminin.

Dans ce papier, nous allons d'abord présenter la démarche méthodologique adoptée puis nous allons terminer par la présentation des résultats.

## 2 METHODOLOGIE

Notre dispositif méthodologique va nous amener à présenter les hypothèses de l'étude, l'échantillon d'analyse et la technique économétrique utilisée.

### 2.1 HYPOTHESE DE L'ETUDE

Les hypothèses de l'étude vont être formulées sous la base d'une littérature ancrée dans théorie du capital humain et dans la théorie du capital social interne (*Bonding capital*).

#### 2.1.1 IMPACT DU CAPITAL HUMAIN SUR LA REUSSITE DES FEMMES ENTREPRENEURES

Les attributs du capital humain comportant le niveau d'éducation, les connaissances et les aptitudes ont pendant longtemps été présentés comme des sources cruciales du succès dans les petites entreprises ([3]). [4] présente le niveau d'éducation, de formation, l'expérience professionnelle et le niveau de gestion de l'entrepreneur, comme des composantes spécifiques du capital humain.

Des études antérieures indiquent que l'éducation formelle, c'est-à-dire par la scolarisation, d'un entrepreneur peut être un facteur important dans l'essor de son activité ([5]). L'éducation conduit à des revenus plus élevés, qui reflète fortement une influence sur l'approche basée sur les ressources de la compréhension de l'entrepreneuriat féminin ([6]). La plupart des recherches trouvent que la relation entre le niveau d'éducation et la performance d'une entreprise est positive ([7], [8], [9], [10], [11], [12]). Néanmoins ce résultat ne fait pas l'unanimité et semble pas concluant dans certaines études ([5], [13], [14], [15]).

Plusieurs auteurs définissent globalement, le capital humain comme les caractéristiques sociodémographiques, tels que l'âge ou le statut matrimonial ([16]). Pour ce qui est de la relation entre l'âge de l'entrepreneur la performance de l'entreprise, certaines études ne trouvent aucun lien entre les deux variables ([17], [18], [13], et [19]), tandis que d'autres études trouvent un lien positif ([20]). Les jeunes femmes entrepreneures rencontrent plus de difficultés à obtenir des financements parce que les créanciers peuvent remettre en question leur solvabilité, ce qui se traduit par moins de performance ([21] et [20]). De plus, parce que les femmes ont tendance à avoir une plus grande responsabilité pour les activités de garde d'enfants que les hommes ([22]). Par contre, les femmes entrepreneures matures peuvent trouver qu'il est plus facile de concilier le travail-famille étant entendu que leurs enfants sont probablement plus âgés et nécessitent moins d'attention. En outre, la situation de la famille

en générale est plus stable par rapport à celui des femmes plus jeunes. Cela peut également contribuer à une meilleure performance de l'entreprise ([23]).

De nombreuses études sur les différentes dimensions de l'expérience antérieure et leurs relations avec la performance des entreprises ont rapporté que le succès d'une entreprise est lié à l'expérience précédente du propriétaire ([24], et [25]). Une étude de [26] a montré que la familiarité avec un certain domaine de l'entreprise était liée positivement à la fois la survie des entreprises et la croissance des entreprises appartenant à des femmes. Une étude longitudinale à grande échelle par [27] a indiqué que les femmes propriétaires étaient particulièrement susceptibles de pérenniser et se développer si leurs entreprises étaient semblables aux organisations qu'ils avaient quittées. [28] et [29] ont montré qu'une expérience préliminaire de l'entrepreneure dans une entreprise est positivement corrélée avec la performance. Ce résultat est partagé par [30] qui trouvent que les facteurs dominants qui expliquent la réussite des femmes entrepreneures sont l'expérience en entreprise et les années dans l'auto emploi. Cependant, dans d'autres études, l'expérience dans les petites entreprises n'a pas toujours été significativement corrélée à la performance et a même été négativement corrélée ([24]). Globalement la littérature montre qu'un faible pourcentage de femmes propriétaires avait déjà une expérience entrepreneuriale avant de se lancer dans une activité entrepreneuriale ([31], et [32]). Ainsi, par exemple, [33] ont constaté qu'en général les femmes qui ont ouvert leur propre entreprise avaient moins d'expérience dans les industries similaires et en management, ainsi que moins d'expérience dans l'ouverture et la gestion des types d'entreprises dans lesquelles elles se lançaient. [18] trouvent que les femmes manquent d'expérience dans les activités managériales de pointes à cause de la nature masculine des organisations du travail qu'elles requièrent et l'existence d'un « plafond de verre » dans plusieurs d'entre elles. Cette situation peut les gêner dans la gestion d'une activité en croissance.

[34] ont montré qu'il y a certaines compétences en management des affaires dont chaque entrepreneur doit posséder pour pouvoir réussir en entrepreneuriat. Parmi ces qualités, ils ont noté: la gestion de la production, marketing, le management financier, le management du risque, la gestion des ressources humaines, la communication institutionnelle et des compétences en relations industrielles. De nombreux chercheurs trouvent que les compétences en gestion sont positivement liées à la performance de l'entreprise ([35], [15], [36], et [19]), tandis que d'autres études remettent en cause cette relation ([5]). [37] ont trouvé que cette relation est non significative parce que les femmes propriétaires d'entreprises ont tendance à trouver que leur dextérité sociale et les qualités interpersonnelles sont leur plus grand atout. Les femmes ont généralement tendance à se noter moins bien que leurs homologues masculins en ce qui concerne les compétences en matière budgétaire ([38]). Cette littérature nous amène à formuler les hypothèses suivantes:

### **Hypothèse 1: Le capital humain a un impact positif sur la réussite des femmes**

- H 1 a: L'âge a un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures
- H 1 b: Le niveau d'éducation a un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures
- H 1 c: L'expérience professionnelle a un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures
- H 1 d: Les compétences en management ont un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures

### **2.1.2 IMPACT DU CAPITAL SOCIAL INTERNE DES COMPETENCES EN MANAGEMENT SUR LA REUSSITE DES FEMMES ENTREPRENEURES**

Le capital social comprend la capitale intégré dans les relations familiales ([39] et [40]). Plusieurs travaux montrent que la famille est une source importante de soutien aux entrepreneurs ([41] et [17]). Le soutien familial pour le propriétaire d'une entreprise fait partie de ce que les chercheurs qualifient de *Familiness* ([42] et [43]) et constitue un élément fondamental pour la réussite des entreprises ([17]). Dans une perspective d'analyse de l'impact de l'entourage, l'influence de la famille, particulièrement celle des parents a été observée comme étant un antécédent d'une carrière intéressante en entrepreneuriat. Les membres de la famille, particulièrement les parents jouent un rôle clé dans la mise en place d'une action entrepreneuriale crédible [44]., par exemple ont trouvé que la présence d'un model de parent entrepreneur est liée à la performance d'un individu dans les affaires. La majorité des femmes entrepreneures identifie au moins un parent qui a été très influent dans leurs réussites; plus précisément, plusieurs femmes ayant réussies s'identifient fortement à leurs pères ([45]). A titre d'illustration, l'étude de [46] montre que 33 pourcents des femmes entrepreneures canadiennes enquêtées ont déclaré que leurs pères étaient entrepreneurs. Le soutien familial en rapport avec l'apport d'un soutien affectif aux entrepreneurs est également fondamental ([47], [48] et [15]). Les femmes entrepreneurs bénéficient d'un plus grand soutien de la famille que leurs homologues masculins ([49]). Les membres d'une famille peuvent apporter un soutien à l'entrepreneur sous la forme d'un encouragement émotionnel, compris comme une attention et toute attitude positive en général ([50] et [51]) et qui contribue à la cohésion familiale ([52]). Ce soutien, en retour, participe à la créativité d'un entrepreneur quand il faut répondre

à des changements dans l'environnement des affaires, ce qui conduit à l'amélioration de la performance des entreprises. Lorsque les femmes entrepreneures sont appuyées par leurs familles, elles font preuve de résilience et une grande prise de risque en matière d'entrepreneuriat, ce qui peut être positivement lié à la réussite de leurs projets ([15] et [53]). L'augmentation de l'auto efficacité de l'entreprise grâce au soutien de la famille peut susciter des attentes de performance et de contribuer davantage au potentiel de croissance ([15]). Les émotions positives améliorent le bien-être émotionnel général ([54]), Ce qui contribue également à une meilleure performance de l'entreprise ([55], et [40]). Par conséquent, le soutien familial est fondamental pour la réussite des entreprises ([17]). La famille et l'entremêlement des ressources famille avec le compte d'affaires pour une part importante de la variance dans les résultats des entreprises ([56] et [57]). Lorsque [58], les membres de la famille aident à lancer une entreprise, ils sont attendus et plus susceptibles d'exercer un certain contrôle sur les décisions stratégiques. Cela peut un effet sur la performance. Cependant comme le soutiennent [59], la recherche sur l'impact de la participation de la famille dans la gestion ne sont pas concluantes. Selon les recherches, cette relation est positive ([60], [61], [35], [49], [15], et [9]), négatif ([17], [62], [63], [64], [65] et [66]), ou incertaine ([67]).

Les décisions que prennent souvent les entrepreneurs sont le plus souvent le résultat d'une concertation avec des amis ou le résultat des conseils de ceux-ci ([53], [68] et [69]). Cela constitue souvent un capital social basé sur des liens faibles. Les petites affaires sont généralement basées sur les conseils des amies et proches en vue de préserver une certaine confidentialité aussi bien qu'un contrôle personnel ([70]). Le fait d'être marié peut aussi participer au succès de l'entrepreneur dans la mesure où il constitue aussi un élément du capital social externe (*Bonding capital*) ([69]).

### **Hypothèse 2: Le capital social interne a un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures**

H 2 a: Le soutien de la famille a un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures

H 2 b: Le soutien des amis a un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures

H 2 c: Le statu matrimonial a un impact positif sur la réussite des femmes entrepreneures

## **2.2 ECHANTILLONNAGE**

L'échantillonnage va consister à l'opérationnalisation des variables et la présentation de modèle économétrique utilisé.

### **2.2.1 OPERATIONNALISATION DES VARIABLES**

Cette étude met en relation une variable dépendante (« équilibre vie familiale et vie professionnelle ») et sept variables indépendantes (Age, éducation, expérience professionnelle, compétence en management, soutien de la famille, soutien des amis et statu matrimonial). Par souci de simplification, nous ne présenterons que les propriétés des variables obtenues à partir des données de la collecte finale. Cependant dans un souci de vérification empirique de la singularité de l'entrepreneuriat féminin, notamment en ce qui concerne la perception de la réussite, nous recourir à une variable dépendante alternative utilisée pour mesurer la performance en entrepreneuriat chez les hommes. A cet effet, le recours à la courbe ROC permettra trancher sur le choix de la variable dépendante.

### **2.2.2 ANALYSE ÉCONOMETRIQUE EMPLOYEE**

L'analyse économétrique sur un modèle Logit binaire a contribué à analyser la relation entre les variables explicatives découlant de la théorie du capital humain et du capital social interne (*Bonding capital*) et la réussite en entrepreneuriat mesurée par un indicateur subjectif. Ce modèle a pour fondement théorique les travaux de [23].

De façon simplifiée, le modèle d'analyse se présente comme suit:

$Réussite = f(Age, éducation, expérience professionnelle, compétence en management, soutien famille, soutien amis, statut matrimonial)$

Le traitement des données a été fait au moyen du logiciel Stata version 15.

## **3 RESULTATS ET DISCUSSIONS**

Les résultats de notre étude concernent d'abord l'analyse descriptive de l'échantillon, ensuite les résultats de l'estimation économétrique.

### 3.1 ANALYSE DESCRIPTIVE DES VARIABLES DE L'ETUDE

Une vue d'ensemble de l'échantillon de l'étude permet de constater que 60% des femmes entrepreneures a un niveau de revenu annuel inférieur à 1.824.000 Fcfa par an (soit moins de 152.000 Fcfa par mois) et 62% affirme pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale donc réussir dans leurs activités. Par ailleurs, 56% d'entre elles a plus de 39 ans, 55% plus du niveau licence, 56% plus de 3 ans d'expérience, 64% une bonne perception de leurs compétences en management, 68% affirme bénéficier du soutien de la famille, et 61% bénéficie de l'encouragement des amis. Le tableau 1 donne plus de détails sur l'échantillon de l'étude.

**Tableau 1. Statistiques descriptives sur l'échantillon**

Variable	Modalité	Echantillon N	Codage	Fréquence %
<b>Equilibre vie familial-vie professionnelle</b>				
	OUI	88	1	62%
	NON	54	0	38%
<b>Revenu annuel</b>				
	< 684.000	56	0	39%
	[684.000 – 1.824.000]	28		33%
	[1.824.001 – 4.560.000]	57	1	73%
	> 4.560.000	0		0%
	Réponse manquante	1		2%
<b>Age</b>				
	< 20 ans	20	0	14%
	[20 - 29]	31		22%
	[30 - 39]	10		7%
	[40 - 49]	79	1	56%
	[50 - 59]	0		0%
	> 60 ans	0		0%
	Réponse manquante	2		1%
<b>Niveau d'éducation</b>				
	Primaire	36	0	26%
	Secondaire	24		17%
	2 ans au supérieure	4		3%
	Licence	46	1	33%
	Master	22		16%
	Doctorat	8		6%
	Réponse manquante	2		1%
<b>Expérience</b>				
	0 année	26	0	18%
	< 1 an	16		11%
	[1-3]	20		14%
	[4-5]	63	1	45%
	[6-10]	14		10%
	> 10 ans	2		1%
	Réponse manquante	1		1%
<b>Compétence en management</b>				
	Excellent	32	1	23%
	Très bien	54		38%
	Bien	4		3%
	Assez bien	35	0	25%
	Passable	16		11%

	Médiocre	0		0%
	Réponse manquante	1		1%
<b>Statu matrimonial</b>				
	Marié	64	1	45%
	Séparé	28		20%
	Veuve	0		0%
	Divorcé	0	0	0%
	Célibataire	12		8%
	Réponse manquante	38		27%
<b>Soutien de la famille</b>				
	OUI	96	1	68%
	NON	46	0	32%
<b>Soutien des amis</b>				
	OUI	86	1	61%
	NON	56	0	39%

Dans la matrice de corrélation de Pearson (Tableau 2), nous pouvons observer une corrélation positive entre la variable « équilibre vie professionnelle et familiale » et les indicateurs de capital humain et de capital social interne. Cependant, cette corrélation est positive, forte et significative au seuil de 1% entre la variable et les variables « Age », « niveau d'éducation » et « compétence en management ». Pour ce qui est des corrélations entre variables explicatives, aucune corrélation n'est significative au seuil de 1%.

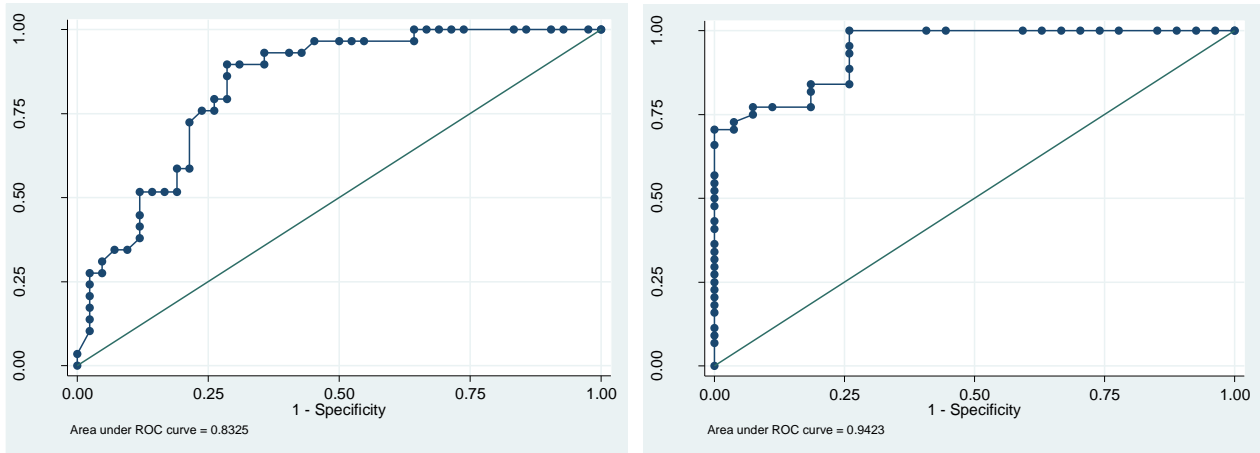
**Tableau 2. Corrélation entre les variables indépendantes et la variable « équilibre vie professionnelles et vie familiale »**

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
<b>1. Equilibre vie professionnelle et vie familiale</b>	1.00							
<b>2. Age</b>	0.31***	1.00						
<b>3. Education</b>	0.34***	0.12	1.00					
<b>4. Expérience professionnelle</b>	0.19	0.08	0.2**	1.00				
<b>5. Compétence en management</b>	0.37***	0.16	-0.101	-0.2**	1.00			
<b>6. Statu matrimonial</b>	0.21	-0.47**	0.043	0.005	-0.07	1.00		
<b>7. Soutien de la famille</b>	0.01	-0.002	-0.08	-0.06	-0.026	0.06	1.0	
<b>8. Soutien des Amis</b>	0.14	0.045	0.022	0.045	-0.015	0.01	-0.004	1.0
<i>Obs.</i>	142	142	142	142	142	142	142	142
<i>Moyenne</i>	0.619	0.563	0.549	0.563	0.633	0.6	0.7	0.6
<i>Ecart type</i>	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
<i>Min</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Max</i>	1	1	1	1	1	1	1	1

\*\*\*, \*\*et \* représentent respectivement les significativités au seuil de 1%, 5% et 10%.

### 3.2 ANALYSE ÉCONOMETRIQUE

Une analyse de la qualité de cette régression par la courbe ROC montre que l'espace sous la courbe (*Area Under Curve*) est supérieur à 0,9 lorsqu'on utilise la variable « Equilibre vie professionnelle et vie familiale » comme variable dépendante: ce qui signifie que la discrimination est dite exceptionnelle (fig. 1). Par contre, lorsque nous utilisons comme variable dépendante le « niveau de revenu annuel », l'espace sous la courbe est égale à 0,83: ce qui signifie que la discrimination est dite excellente, mais moins bonne que lorsque la réussite des femmes entrepreneures est mesurée par la capacité à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ce dernier modèle est donc plus recommandé dans l'analyse des déterminants de la réussite en entrepreneuriat féminin.



**Courbe ROC avec « niveau Revenu annuel » comme variable dépendante**

**Courbe ROC avec « équilibre vie professionnelle et vie familiale » comme variable dépendante**

**Fig. 1. Courbe ROC pour le choix du modèle le plus performant**

Les résultats obtenus dans le tableau 2. (Ci-dessous) permettent de constater l' « âge » n'a pas d'impact sur la réussite des femmes entrepreneures au Cameroun. Ainsi, la réussite ou l'échec des femmes entrepreneures est indépendant du fait qu'une femme soit mature ou jeune. Ce résultat est en contradiction avec ceux obtenus par [22], [16], [23], et [20]. Ces derniers auteurs ont par exemple montré que les femmes matures connaissent une meilleure flexibilité entre vie professionnelle et vie familiale tandis que les jeunes femmes parvenaient moins à cause de leurs progénitures relativement jeunes. Cependant, ces résultats confortent ceux de [17], [18], [13], et [19] qui n'ont trouvé aucun lien entre réussite en entrepreneuriat et l'âge des femmes.

Les résultats obtenus montrent que le niveau d'éducation est un indicateur déterminant de la réussite des femmes entrepreneures. Plus précisément, le test de significativité individuel montre que cet impact est significatif au seuil de 1%. Ce résultat conforte celui obtenu par [7], [8], [9], [10], [11] et [12]. D'après ces derniers travaux un niveau d'éducation formelle reste la clé de la réussite des femmes en entrepreneuriat dans la mesure où il leur permet de bien identifier les opportunités et capter d'autres ressources pour l'entreprise comme le capital physique et financier, et dans l'accumulation de nouvelles connaissances et aptitudes. Néanmoins, il convient de noter que ce résultat est en contradiction avec ceux obtenus par [5], [13], [14], et [15], qui ne trouvent aucun lien entre niveau d'éducation et réussite en entrepreneuriat des femmes.

Les résultats du tableau 2. 20 permettent aussi de se rendre compte que le niveau d'expérience professionnelle a un impact avec une significativité de 1% sur la réussite des femmes entrepreneures. Quoique contradictoire à celui de [24], ce résultat est similaire à ceux de [25], [26], Srinivasan, [27], [28], et [29]. Selon [30], les facteurs phares qui expliquent la réussite des femmes entrepreneures sont l'expérience en entreprise et les années dans passées dans l'auto emploi.

Les compétences en management tout comme le niveau d'éducation a un impact au seuil de 1% sur la réussite des femmes entrepreneures. Ce résultat conforte ceux obtenus par [35], [15], [36] et [19]. Il convient cependant de noter que ce résultat est en contradiction avec celui de [5].

Tableau 3. Estimation du modèle Logit avec la variable dépendante « équilibre vie professionnelle et vie familiale »

Variables	Coef. Estimé	Ecart. type	z	P> z	Coef. Estimé (log odd ratio)
<b>Capital humain</b>					
Age	19.07843	(1.454)	0.01	0.990	1.9e+08
Niveau d'éducation	2.288669***	(0.65)	3.53	0.000	9.86
Expérience professionnelle	2.645461***	(0.872)	3.03	0.002	14.09
Compétence en Management	4.159146***	(0.954)	4.36	0.000	64.02
<b>Capital social interne</b>					
Statu matrimonial	19.603	(1.454)	0.01	0.989	3.3e+08
Soutien de la famille	0.4509515	(0.579)	0.78	0.436	1.569
Soutien des amis	0.4098562	(0.567)	0.72	0.470	1.506
Constante	-24.73519	(1454)	-0.02	0.986	
Log pseudo likelihood = -41.55			Nombre d'obs. 142		
LR chi2 (7) = 105.53					
Pseudo R2 = 0.5595					
Prob > chi2 = 0.0000					

\*, \*\*, et \*\*\* montrent les significativités P>|z| au seuil de 10%, 5% et 1%

#### 4 CONCLUSION

Ce papier vient combler les insuffisances de la littérature, notamment en ce qui concerne le recours est des mesures objectives pour analyser la réussite en entrepreneuriat féminin et vient enrichir les réflexions visant à briser le « plafond de verre » auquel sont confrontées les femmes dans leur quête d'une autonomisation.

De façon concrète, une analyse synoptique de l'échantillon de l'étude permet de constater que 60% des femmes entrepreneures a un niveau de revenu annuel inférieur à 1.824.000 Fcfa par an (soit moins de 152.000 Fcfa par mois) et 62% affirme pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale, donc réussir dans leurs activités. Par ailleurs, 56% d'entre elles a plus de 39 ans, 55% plus du niveau licence, 56% plus de 3 ans d'expérience, 64% une bonne perception de leurs compétences en management, 68% affirme bénéficier du soutien de la famille, et 61% bénéficie de l'encouragement des amis. L'analyse économétrique sur un modèle logit binaire, nous a permis d'identifier les déterminants de la réussite des femmes en entrepreneuriat. Plus précisément, l'analyse des résultats confirme la position selon laquelle la réussite des femmes en entrepreneuriat doit être plus évaluée par des indicateurs subjectifs, notamment par exemple l'« équilibre vie professionnelle vie familiale », plutôt que par des indicateurs objectifs comme le niveau revenu annuel de l'activité. En effet, le recours à la courbe ROC comme outil d'analyse de la qualité de la régression nous a permis de constater qu'un modèle avec comme variable dépendante l'« équilibre entre vie professionnelle et vie familiale » a un meilleur pouvoir prédictif qu'un modèle ayant comme variable dépendante un indicateur objectif de la réussite. Ce qui confirme et remet au goût du jour la singularité de l'entrepreneuriat féminin par rapport à celui de leur homologue masculin. Par ailleurs, l'analyse des résultats montre que les facteurs liés au capital humain constituent les déterminants clés de la réussite des femmes. Néanmoins, le facteur « âge », bien que influençant positivement la réussite n'est pas significatif au seuil de 5%. Ce qui nous permet de confirmer les hypothèses H 1.b, H 1.c et H 1.d et de réfuter l'hypothèse H 1.a relatif au rôle de l'âge. D'autre part, les facteurs liés au capital social interne impactent positivement, mais non significativement la réussite des femmes entrepreneures. Ce qui nous amène réfuter les hypothèses H 2.a, H 2.b et H 2.c.

Dans une perspective de recherche future, les chercheurs peuvent s'intéresser aux facteurs extrinsèques qui peuvent affectés la réussite des femmes. Ceci pour pouvoir saisir tous les contours qui conditionnent l'autonomisation des femmes par le biais de l'entrepreneuriat.



REFERENCES

- [1] Roukatou, "La femme entrepreneur au Cameroun: Profil, Problèmes et Typologie ". *International Journal of Innovation and Applied Studies*, ISSN, 2028-9324 (13), pp. 10-28, 2015.
- [2] A. Kallerberg et K. Leicht, "Gender and organizational performance: Determination of small business survival and success". *Academy of Management Journal*, Vol. 34, no. 1, pp. 134-161, 2014.
- [3] D.L. Sexton et N. Bowman-Upton, "Female and male entrepreneurs: psychological characteristics and their role in gender related discrimination". *Journal of Bussiness Venturing*, vol. 5, no. 1, pp. 29-36, 1990.
- [4] R. Cressy, *Small business failure: Failure to fund or failure to learn?* In Z. Acs, B. Carlsson, & C. Karlsson (Eds.). *Entrepreneurship, small and medium-sized enterprises and the macroeconomy*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 1999.
- [5] J. Kimosop M. Korir et M. White, "The moderating effect of demographic characteristics on the relationship between strategic capabilities and firm performance in women-owned entrepreneurial ventures in Nairobi, Kenya". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, no. 33, pp.242-256, 2016.
- [6] D. Jayawarna O. Jones et A. Macpherson, "potential: The role of human and cultural capitals". *International Small Business Journal*, vol. 32, no. 8, pp. 918-943, 2014.
- [7] J.-C. Ayala et G. Manzano, "The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of the business: A longitudinal analysis", *Journal of Economic Psychology*, no. 42, pp. 126-135, 2014.
- [8] R. Aterido, et M. Hallward-Driemeier, "Whose business is it anyway? Closing the gender gap in entrepreneurship in Sub-Saharan Africa". *Small Business Economics*, no. 37, pp. 443-464, 2011.
- [9] H. Tlaiss, "Women's entrepreneurship, barriers and culture: Insights from the United Arab Emirates". *Journal of Entrepreneurship*, Vol. 23, no. 2, pp. 289-320, 2014.
- [10] S. Chowdhury, E. Schulz, M. Milner, et D. Van De Voort, "Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation". *Journal of Business Research*, no. 67, PP. 2473-2479. 2014.
- [11] A. Hampel-Milagrosa, M. Loewe, et C. Reeg, "The entrepreneur makes a difference: Evidence on MSE upgrading factors from Egypt, India, and the Philippines". *World Development*, no. 66, PP. 118-130, 2015.
- [12] V. Vial, "Micro-entrepreneurship in a hostile environment: Evidence from Indonesia". *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol. 47, n°2, pp. 233-262, 2011.
- [13] E. Lafuente, et R. Rabetino, "Human capital and growth in Romanian small firms". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 18, no. 1, pp. 74-96, 2011.
- [14] T. Manolova, N. Carter, I. Manev, et B. Gyoshev, "The differential effect of men and women entrepreneurs' human capital and networking on growth expectancies in Bulgaria". *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, no. 3, pp. 407-426, 2007.
- [15] V. Prasad, G. Naidu, B. Murthy, D. Winkel, et K. Ehrhardt, "Women entrepreneurs and business venture growth: An examination of the influence of human and social capital resources in an Indian context". *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 26, no. 4, pp. 341-364, 2013.
- [16] H. Madsen, H., Neergaard, et J. Ulhoi, "Knowledge-intensive entrepreneurship and human capital". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 10, no. 4, pp. 426-434. 2003.
- [17] G. Akehurst, E. Simarro, et A. Mas-Tur, "Women entrepreneurship in small service firms: Motivations, barriers and performance". *The Service Industries Journal*, Vol. 32, no. 15, pp. 2489-2505, 2012.
- [18] M. Lerner, et T. Almor, "Relationships among strategic capabilities and the performance of women-owned small ventures". *Journal of Small Business Management*, vol. 40, no. 2, pp. 90-125, 2002.
- [19] A. Mas-Tur, P. Pinazo, A. Tur-Porcar, et M. Sánchez-Masferrer, "What to avoid to succeed as an entrepreneur?" *Journal of Business Research*, vol. 68, no. 11, pp. 2279-2284, 2015.
- [20] P. Pinazo-Dallenbach, A. Mas-Tur, et B. Lloria, "Using high-potential firms as the key to achieving territorial development". *Journal of Business Research*, no. 69, pp. 1412-1417, 2016.
- [21] J. S. Coleman, "Access to capital and terms of credit: A comparison of men-and women-owned small businesses". *Journal of Small Business Management*, vol. 30, no. 1, pp. 38-48, 2000.
- [22] D. Sullivan, et W. Meek, "Gender and entrepreneurship: A review and process model". *Journal of Managerial Psychology*, vol. 27, no. 5, pp. 428-458, 2012.
- [23] H. B. Welsh, E. Kacik, et R. Shamah, "Determinants of women entrepreneurs' firm performance in a hostile environment", *Journal of business Research*, pp. n/a-n/a, 2017.
- [24] A.C. Cooper, et F.J. Gimeno-Gascon, "Entrepreneurs, Processes of Founding and New Firm Performance, " in *The State of the Art of Entrepreneurship*. Ed. D.L. Sexton et J.D. Kasarda. Boston, Mass.: PWS-Kent Pub., pp. 301-340, 1992.
- [25] D.K Neiswander, et J.M. Drollinger, "Origins of Successful Start-Up Ventures, " *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, Mass.: Center for Entrepreneurial Studies, Babson College, pp. 328-343, 1986.

- [26] C.G. Brush, et R.D. Hisrich, "The Woman Entrepreneur: Strategic Origins Impact on Growth, " *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, Mass.: Center for Entrepreneurial Studies, Babson College, pp. 612-625, 1988.
- [27] R. Srinivasan, Y. Woo, et A. C. Cooper, "Performance Determinants for Male and Female Entrepreneurs, " *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, Mass.: Center for Entrepreneurial Studies, Babson College, pp. 43-56, 1994.
- [28] T.M. Box, M.A. White, et S.H. Barr, "A contingency model of new manufacturing firm performance". *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.18, no. 2, pp. 31-46, 1993.
- [29] T.M. Box, L.R. Watts, et R.D. Hisrich, "Manufacturing entrepreneurs: An empirical study of the correlates of employment growth in the Tulsa MSA and rural East Texas". *Journal of Business Venturing*, vol. 9, no. 3, pp. 261-270, 1994.
- [30] B.R. Schiller, et P. Crewson, "Entrepreneurial origins: A Longitudinal Inquiry". *Economic Inquiry*, vol. 35, no. 3, pp. 523-531, 1997.
- [31] De Carlo et Lyon, in D.D. Bowen et R.D. Hisrich (1986), "The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective, " *Academy of Management Review*, Vo.11, no. 2, pp. 393-407, 1979.
- [32] D.D. Bowen, et R.D. Hisrich, "The female entrepreneur: A career development perspective". *Academy of Management Review*, no. 11, pp. 393-407, 1986.
- [33] E.R. Fischer, Reuber, et L. Dyke, "A Theoretical Overview and Extension of Research on Sex Gender and Entrepreneurship, " *The Journal of Business Venturing*, vol. 8, no. 2, pp. 151-168, 1993.
- [34] V. Fournier, et C. Grey, "Too much too little and too often: a critique of Du-Gay's analysis of enterprise". *Organization*, Vol. 6, no. 1, pp. 107-128, 1999.
- [35] M. Mari, S. Poggessi, et L. De Vita, "Family embeddedness and business performance: Evidences from women-owned firms". *Management Decision*, Vol. 54, no. 2, pp. 476-500, 2016.
- [36] A. Rey-Martí, A. Tur Porcar, et A. Mas-Tur, "Linking female entrepreneurs' motivation to business survival". *Journal of Business Research*, no. 68, pp. 810-814, 2015.
- [37] S. Birley, C. Moss, et P. Sanders, "Do Women Entrepreneurs Require Different Training?" *American Journal of Small Business*, vol.12, no. 1, pp. 27-35, 1987.
- [38] C. G. Brush, "Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions". *Entrepreneurship Theory and Practice*, no. 16, pp.5-30, 1992.
- [39] D. Cetindamar, V. Gupta, E. Karadeniz, et N. Egrican, "What the numbers tell: The impact of human, family and financial capital on women and men's entry into entrepreneurship in Turkey". *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 24, no. 1/2, pp. 29-51, 2012.
- [40] E. Chang, E. Memili, J. Chrisman, F. Kellermanns, et J. Chua, "Family social capital, venture preparedness, and start-up decisions: A study of Hispanic entrepreneurs in New England". *Family Business Review*, vol. 22, no. 3, pp. 279-292, 2009.
- [41] A. Anderson, S. Jack, et S. Dodd, "The role of family members in entrepreneurial networks: Beyond the boundaries of the family firm". *Family Business Review*, no. 18, pp. 135-154, 2005.
- [42] R. Zaefarian, T.-Y. Eng, et M. Tasavori, "An exploratory study of international opportunity identification among family firms". *International Business Review*, no. 25, pp. 333-345, 2016.
- [43] J. Chrisman, J. Chua, et R. Litz, "A unified systems perspective of family firm performance: An extension and integration". *Journal of Business Venturing*, no. 18, pp. 467-472, 2003.
- [44] P.W. Scherer, I.I. Hahn, et M.M. Mozell, ( ), *The biophysics of nasal airflow*. *Otolaryngologic Clinics of North America*, 1989. [Online] Disponible.[http://chemse.oxfordjournals.org/cgi/link\\_type=ISI](http://chemse.oxfordjournals.org/cgi/link_type=ISI).
- [45] M. Henning, et A. Jardim, *The Managerial Woman*. Anchor Press, Garden City, NY, 1977.
- [46] M. Belcourt, R.J. Burke, et H. Lee-Gosselin, "The glass box: Women business owners in Canada: Background paper". Ottawa, Ontario: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1991.
- [47] J. Liao, et H. Welsch, "Roles of social capital in venture creation: Key dimensions and research implications". *Journal of Small Business Management*, vol. 43, no. 4, pp. 345-362, 2005.
- [48] H. Hoang, et B. Antoncic, "Network-based research in entrepreneurship: A critical review". *Journal of Business Venturing*, vol. 18, no. 2, pp. 165-187, 2003.
- [49] G. Powell, et K. Eddleston, "Linking family-to-business enrichment and support to entrepreneurial success: Do female and male entrepreneurs experience different outcomes?" *Journal of Business Venturing*, no. 28, pp. 261-280, 2013.
- [50] K.A. Eddleston, et G.N. Powell, "Nurturing entrepreneurs' work-family balance: A gendered perspective". *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 36, no.3, pp. 513-541, 2012.
- [51] K.A. Eddleston, G.N. Powell, "The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences", *Journal of Business Venturing*, vol. 23, pp. 244-256, 2013.
- [52] L. Edelman, T. Manolova, G. Shirokova, et T. Tsukanova, "The impact of family support on young entrepreneurs' start-up activities". *Journal of Business Venturing*, no. 31, pp. 428-448, 2016.
- [53] J. Bruderl, et P. Preisendorfer, "Network support and the success of newly founded businesses". *Small Business Economy*, no.10, pp. 213-225, 1998.

- [54] B. Frederickson, et T. Joiner, "Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being". *Psychological Science*, no.13, pp. 172-175, 2002.
- [55] L. Shelton, "Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface". *Journal of Small Business Management*, vol. 44, no. 2, pp. 285-297, 2006.
- [56] P. Olson, V. Zuiker, S. Danes, K. Stafford, R. Heck, et K. Duncan, "The impact of the family and business on family business sustainability". *Journal of Business Venturing*, no. 18, pp. 639-666, 2003.
- [57] K. Stafford, et M. Tews, "Enhancing work-family balance research in family businesses". *Family Business Review*, Vol. 22, no. 3, pp. 235-238, 2009.
- [58] L. Gómez-Mejía, K. Haynes, Núñez-Nickel, M., Jacobson, K., et J. Moyano-Fuentes, "Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills". *Administrative Science Quarterly*, no. 52, pp. 106-137, 2007.
- [59] Y. Kim, et F. Gao, "Does family involvement increase business performance? Family-longevity goals' moderating role in Chinese family firms". *Journal of Business Research*, vol. 66, no. 2, pp. 265-274, 2013.
- [60] R. Anderson, et D. Reeb, "Founding-family ownership and firm performance: Evidence from the S&P 500". *Journal of Finance*, vol. 8, no. 3, pp. 1301-1328, 2003.
- [61] J.-H. Lee et S. Venkataraman, "Aspirations, market offerings, and the pursuit of entrepreneurial opportunities", *Journal of Business Venturing*, vol. 21, no.1, pp. 107-123, 2006.
- [62] I. Filatotchev, Y. C. Lien, et J. Piesse, "Corporate governance and performance in publicly listed, family-controlled firms: Evidence from Taiwan". *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 22, no. 3, pp. 257-283, 2005.
- [63] I. Hatak, T. Kautonen, M. Fink, et J. Kansikas, "Innovativeness and family-firm performance: The moderating effect of family commitment". *Technological Forecasting and Social Change*, no. 102, pp.120-131, 2016.
- [64] F. Kellermanns, K. Eddleston, R. Sarathy, et F. Murphy, "Innovativeness in family firms: A family influence perspective". *Small Business Economics*, vol. 38, no. 1, pp. 85-101, 2012.
- [65] A. Koenig, N. Kammerlander, et A. Enders, "The family innovator's dilemma: How family influence affects the adoption of discontinuous technologies by incumbent firms". *Academy of Management Review*, vol. 38, no. 3, pp. 418-441, 2013.
- [66] P. Westhead, et C. Howorth, "Ownership and management issues associated with family firm performance and company objectives", *Family Business Review*, Vol. 19, no. 4, pp. 301-316, 2006.
- [67] B. Villalonga, et R. Amit, "How do family ownership, control and management affect firm value? *Journal of Financial Economics*, vol. 80, no. 2, pp. 385-417, 2006.
- [68] P., Paxton, "Is social capital declining in the United States? A multiple indicator assessment". *Am. J. Sociol.* vol. 105, no. 1, pp. 88-127, 1999.
- [69] P. Davidsson et B. Honig, "The role of social and human capital among nascent Entrepreneurs". *Journal of Business Venturing*, no. 18, pp. 301-331, 2003.
- [70] R. Bennett, et P. Robson, "The use of external business advice by SME's in Britain", *Entrepreneurship Reg. Dev.* No. 11, pp. 155-180, 1999.