Revue Internationale des Sciences de Gestion
ISSN: 2665-7473
Volume 4 : Numéro 4

Perception de la performance par les femmes entrepreneures camerounaises de la très petite entreprise (TPE)

Perception of performance by Cameroonian women entrepreneurs of very small entreprise (VSE)

BELINGA MOULI Yannick Marcelle
Enseignant chercheur
Faculté des sciences économiques et gestion appliquée
Université de Douala
Laboratoire d'Economie et Management Appliqué(**LEMA**)
Cameroun
Belinga_marcelle@yahoo.fr

MVOGO MEYOBEME Michèle
Enseignant chercheur
Faculté des sciences économiques et gestion appliquée
Université de Douala
Laboratoire d'Economie et Management Appliqué(**LEMA**)
Cameroun
m_mvogo@yahoo.fr

Date de soumission : 15/10/2021

Date d'acceptation : 09/11/2021

Pour citer cet article :

BELINGA MOULI. Y M et MVOGO MEYOBEME. M (2021) «Perception de la performance par les femmes entrepreneures camerounaises de la très petite entreprise (TPE)», Revue Internationale des Sciences de Gestion «Volume 4 : Numéro 4» pp : 1202 - 1222

Résumé

La performance est un concept polysémique. De ce fait, sa perception ne fait pas l'unanimité dans le monde académique ou professionnel car elle varie selon le contexte. C'est dans cette optique que le présent article a pour objectif de mettre en évidence les critères susceptibles de montrer la perception qu'ont les femmes entrepreneures de la performance dans le contexte de la TPE camerounaise. Pour cela, nous avons administré un guide d'entretien à 10 femmes entrepreneures de la TPE de différents secteurs d'activités des villes de Yaoundé et Douala, et de là, il ressort que la perception de la performance est fonction des objectifs poursuivis et du résultat attendu de l'activité. Ainsi, lorsque la performance est fonction des objectifs, elle prend l'appellation de succès. Lorsqu'elle est fonction du résultat, elle est appelée croissance. Cette recherche fournit aux femmes entrepreneures de TPE, les différentes clés d'évaluation de la performance de leurs entreprises. Elle permet également aux décideurs de trouver matière à réflexion sur ce qu'il y a lieu de faire pour améliorer la performance des TPE qui sollicitent un accompagnement dans différents domaines.

Mots clés : performance ; succès ; croissance ; TPE ; femme entrepreneure.

Abstract

Performance is a polysemous concept. As a result, its perception is not unanimous in the academic or professional world because it varies depending on the context. It is from this perspective that this article aims to highlight the criteria likely to show the perception that women entrepreneurs have of performance in the context of Cameroonian VSEs. To do this, we administered an interview guide to 10 women entrepreneurs of the VSE from Yaounde and Douala in different sectors of activity, and from there, it emerges that the perception of performance is a function of the objectives pursued and the expected result of the activity. So when performance is a function of goals, it is called success. When it is a function of the result, it is called growth. This research provides VSE women entrepreneurs with the various keys to assessing the performance of their companies. It also allows decision-makers to find food for thought on what needs to be done to improve the performance of very small businesses who request support in different areas.

Keywords : performance ; success ; growth ; VSEs ; female entrepreneur.

Introduction

Comme dans la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne, l'entrepreneuriat en général et l'entrepreneuriat féminin en particulier apparu depuis 1970 (warnier, 1993) est aujourd'hui l'objet de préoccupation au Cameroun, tant dans le domaine scientifique qu'économique.

Une illustration de l'importance accordée à l'entrepreneuriat féminin au Cameroun se manifeste à travers les différents programmes de recherche qui ne cessent de se multiplier depuis 1990 et la mise en place des dispositifs d'accompagnement tels que: la promotion d'un ministère dédié à la femme, le Ministère des petites et moyennes entreprises qui s'est engagé à considérer l'entrepreneuriat féminin comme un pilier de la stratégie de développement du secteur privé (BIT[1], 2009). Ces différents programmes d'accompagnement ont pour objectif de montrer la diversité des femmes entrepreneures dans l'économie et à dissiper l'idée selon laquelle une entreprise créée et dirigée par une femme au Cameroun ne fonctionne que pour permettre à cette dernière de subsister et de réduire sa pauvreté, mais plutôt qu'elle créé de l'emploi et apporte sa contribution à la croissance de l'économie (BIT, 2009).

En effet, bon nombre d'études faites à travers le monde entier sur l'entrepreneuriat féminin dénoncent l'incapacité des entreprises dirigées par les femmes entrepreneures à être pérennes et de ce fait à s'inscrire dans une dynamique de croissance (Anna & al., 1999). Les entreprises que ces femmes créent, sont généralement du domaine de la TPE (BIT, 2009) mais leurs activités économiques restent tributaires de l'économie de subsistance qui dépasse rarement ce stade de croissance. Nous le voyons à travers les résultats des études portant sur l'entrepreneuriat féminin publiés par le MINCOF[2] en 2003 qui montrent que 66 % des entreprises féminines enquêtées ont été créées entre 1992 et 2001. Ces femmes essaient d'envisager des projets de croissance pour leurs entreprises qui se soldent la plupart du temps par des échecs malgré les mesures d'accompagnement mises en place.

Depuis plus d'une trentaine d'années, une partie des recherches sur l'entrepreneuriat féminin s'est concentrée sur la performance spécifiquement l'écart de performance entre entrepreneurs de sexe masculin et de sexe féminin. Ces études aboutissent à des résultats contradictoires, mettant ainsi en mal les idées préconçues en ce qui concerne les capacités des hommes et des femmes en matière de performance des entreprises (Baldé C. O. & Sarrouy-Watkins N. 2021).

[1] Bureau international du travail.
[2] Ministère de la condition féminine

Dès le tout début, certaines études ont conclu à une sous-performance des entreprises féminines par rapport à leurs homologues masculins (Johnsen & Mcmahon, 2005). Par la suite d'autres analyses qui ont questionnées la performance des entrepreneurs hommes et femmes de la petite entreprise ont plus tôt envisagé l'idée selon laquelle la sous-performance constatée dans les premières études était dû au critère de mesure utilisée qui était inadapté pour comparer la performance des entrepreneurs hommes et femmes (Rouatbi, A., 2018). Ils arrivent donc à démontrer que la performance dans les petites entreprises est fonction de l'objectif et des attentes des parties prenantes. Les motifs qui poussent généralement les entrepreneurs à se lancer en affaire seront déterminants pour le choix du critère d'évaluation de la performance de son entreprise. Pour ce qui concerne spécifiquement la femme entrepreneure, Moore & Buttner (1997) montrent que la performance a une dimension personnelle chez les femmes entrepreneures. En effet, certaines femmes entrepreneures considèrent leurs entreprises comme étant performante quand elles ont du succès. Le succès ici est relatif à la satisfaction qu'elles ressentent lorsqu'elles atteignent ses objectifs personnels. La mesure de ce succès se fait à partir des critères qui lui sont propres et spécifiques à sa réalité. Belcourt et al. (1991) contrairement à Moore et Buttner (1997) montrent qu'au-delà de la perception de la performance à travers la dimension personnelle, il existe aussi des femmes qui perçoivent la performance de leurs entreprises à travers le résultat qui se traduit par la croissance. Menzies et al. (2004) reviennent par la suite à travers leurs études affirmer que « *Women do not want to own high growth businesses* ». A l'issu de ce débat ils arrivent quand malgré tout au consensus selon lequel, le secteur d'activité dans lequel ces femmes entrepreneures qui ont fait l'objet des études précédentes n'est pas un secteur propice à l'épanouissement de ces entreprises car ce sont des secteurs où la croissance est difficile. Ils concluent qu'en réalité, pour évaluer la performance des entreprises possédées et gérées par des femmes, il serait beaucoup plus pertinent de faire une étude dans les différents secteurs dans lequel ces femmes évoluent le plus souvent, ceci permettra de mieux comprendre la perception que ces femmes ont réellement de la performance de leurs entreprises et cela donnera un meilleur angle d'approche pour l'évaluation de leurs performances.

Comme nous le constatons, le problème majeur qui se pose en entrepreneuriat féminin est celui de la performance. Nous partons sur l'idée selon laquelle la performance est polysémique, qu'elle repose sur les motivations qui ont poussées le propriétaire dirigeant à se lancer en affaire

et dépend du contexte. Ce qui nous amène à nous poser la question de savoir : ***comment est-ce que les femmes entrepreneures des TPE camerounaises appréhendent-elles la performance ?*** Notre objectif principal est de mieux cerner la conception que se font les femmes entrepreneures de la TPE au Cameroun de la performance. Pour y parvenir, nous allons d'abord présenter à la première partie de ce travail une revue de la littérature de manière succincte sur la performance de la TPE des femmes entrepreneures ; ensuite, nous développerons dans une deuxième partie l'approche méthodologique que nous avons mobilisée suivi des résultats et des discussions.

1. La performance de la TPE des femmes entrepreneures : une revue de la littérature

La performance est un concept polysémique, par conséquent assez complexe à définir. Cette notion reste vague et diffuse dans l'esprit des dirigeants de TPE surtout dans un environnement faiblement institutionnalisé où sévit la covid19, en dépit de sa large diffusion dans le monde des affaires et dans la littérature managériale. La spécificité de la forme organisationnelle de la TPE de la femme entrepreneure est ce qui nous amène à nous intéresser à la perception qu'ont leurs dirigeants qui sont en même temps les propriétaires de la performance dans un pays en développement, caractérisé par le déficit organisationnel.

Dans cette partie, nous feront une revue de la littérature afin de montrer les débats qui sont fait à propos de la performance afin de mettre en évidence son caractère polysémique d'une part ; et d'autre part, la spécificité de la performance au sein de la TPE de la femme entrepreneure.

1.1. L'imprécision conceptuelle de la performance de la TPE de par son caractère polysémique

Selon Payette (1988), la performance est un concept défini de différentes façons, selon les valeurs, la formation, le statut et l'expérience des évaluations. Ce concept n'a donc pas de signification en soi, il ne peut en avoir que pour ceux ou celles qui s'y réfèrent dans leurs rapports avec l'organisation. Il ne faut donc pas s'étonner de trouver dans la documentation comme dans les discours, une multitude de significations attribuées à ce concept (Morin et al., 1996). Selon Tchankam (1998), dans la littérature, plusieurs notions sont concurremment ou indifféremment utilisées pour définir le concept de performance. En effet, certains auteurs l'assimilent à l'efficacité (Cameron K.S, 1986), à la capacité (MBA Ebene G., 1990), à la compétitivité (Lesca H., 1984), d'autres à l'efficience (Dewarrat G., 1984), au rendement

(Desbiens J., 1988), à la productivité (Katzell R.A & alii, 1975) ; d'autres encore lui associent des termes tels que la santé, la réussite, le succès et l'excellence.

Le terme performance vient du latin et a pour origine le terme « performare » (italique), qui signifie « former entièrement ». Ce terme se réfère donc à la réalisation d'une action. Au quinzième siècle, le terme « performare » a trouvé son pendant en anglais dans le verbe "to perform", qui signifie « accomplir ». Le Robert définit la performance par « un accomplissement, une exécution » (Le Robert, 2016). La performance est également associée à une forme de compétition sportive. En effet, le Larousse définit la performance comme étant « le résultat obtenu par un athlète, un cheval de course, dans une épreuve ». La performance y est également définie comme étant « un résultat heureux obtenu dans une entreprise, un travail, une épreuve sportive » (Larousse 2016). On pressent dès lors que la performance peut être synonyme de succès rattaché à un résultat atteint, voire de satisfaction ressentie à l'issue de ce résultat. Elle est aussi un enjeu esthétique. Cette signification apparaît au début des années 1970 dans le vocabulaire de la critique d'art aux États-Unis, et s'applique à toute manifestation artistique dans laquelle l'acte ou le geste de l'exécution a une valeur pour lui-même et donne lieu à une appréciation esthétique distincte.

Dans le domaine de la gestion, la performance a toujours été une notion ambiguë, rarement définie explicitement (Bourguignon, 1995). Elle n'est utilisée en contrôle de gestion que par transposition de son sens en anglais. Elle désigne alors l'action, son résultat et son succès. La performance en tant que succès n'existe pas en soi. Elle est fonction des représentations de la réussite et varie selon les entreprises et les acteurs. La performance, résultat d'une action, ne contient pas de jugement de valeur, contrairement à la performance-succès. La performance-action est un processus et non un résultat qui apparaît à un moment donné dans le temps. Cette performance contient et dépasse largement la performance-résultat. En effet, elle « inclut les résultats mais aussi les activités, les tâches à accomplir » (Bourguignon, 1995). Ce troisième sens est moins courant que les deux premiers, car il est absent de la définition française de la performance.

Tableau 1: Les différentes perceptions de la performance

Auteurs	Perceptions de la performance
Fayol H.	L'organisation performante est celle qui parvient à faire mieux avec le même effort.
Georgopoulos B.S. et Tannenbaum A.S	La performance organisationnelle est le degré auquel une organisation en tant que système social et compte tenu de certaines ressources et certains moyens, atteint ses objectifs sans mettre hors d'état ses moyens et ses ressources sans demander un effort de la part de ses membres.
Seashore S.E. et Yutchman E.	La performance est la capacité d'une organisation à exploiter son environnement dans l'acquisition de ressources rares et essentielles à son fonctionnement.
Mahoney T.A. et Weitzel W.	La performance est l'action efficiente et productive.
Lewin K.	Les groupes performants sont ceux qui sont plus créatifs que les autres et plus productifs.
McGregor D.	La performance organisationnelle s'évalue par l'atteinte des objectifs organisationnels et par l'utilisation optimale des ressources humaines.
Likert R.	La performance d'une organisation peut s'apprécier par sa réussite économique et par la qualité de son organisation.
Argyris C.	La performance réside dans l'intégration des objectifs individuels et organisationnels.
Klein C.	La performance financière est définie « … comme la conquête d'une part de marché supplémentaire, la signature d'un contrat international important, le rachat d'une autre société, une politique boursière active,…en fonction de l'intérêt des divers agents économiques qui sont en cause… »
M. Boyeret J-P. Mamboudou	La performance se résume à l'idée de succès de l'entreprise

Source : Adapté de Tchankam (1998), p.53

Pour expliquer la performance, nous retiendrons la définition de Bourguignon (2000) car elle regroupe les trois sens recensés ci-dessus et lui reconnaît explicitement son caractère polysémique. Ainsi la performance peut se définir « comme la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs. Cette réalisation peut se comprendre au sens strict (résultat) ou au sens large du processus qui mène au résultat (action) ». Ainsi, dans le Tableau 1 de la page 7, nous avons essayé de répertorier les différentes perceptions de la performance dans le contexte de la TPE, la moyenne et les grandes entreprises.

Ainsi, malgré son utilisation abondante, le terme performance est très rarement explicitement défini, même dans les ouvrages dont la performance est à l'évidence l'objet d'étude central (Tchankam, 1998). Cependant, le manque d'homogénéité dans les mesures de performance nous oblige à nous interroger sur la réalité même de ce concept chez la femme entrepreneure de la TPE.

1.2. La complexité à appréhender le concept de performance de la TPE dans l'entrepreneuriat féminin

Selon Morin et al. (1996), la performance est une exigence pour la pérennité de l'organisation, inévitablement liée aux valeurs des personnes et des groupes d'intérêts qui la mesurent. Dans la documentation sur la performance des entreprises de la femme entrepreneure, on trouve plusieurs notions qui apparaissent synonymes telles que la réussite, le succès, la croissance et l'excellence lui sont également associés (Atsié, 2019).

De plus, la performance est un concept qui intéresse toutes les typologies d'entreprises et tous les genres dans les sciences de gestion car sa perception varie selon le type d'entreprises. Cette variation entraîne très souvent un manque de compréhension lorsqu'on veut faire une comparaison entre les entreprises, ce qui a pour conséquence le fait que les recherches menées pour un type d'entreprise ne contribuent pas à enrichir les découvertes des autres.

Ainsi, les différentes définitions proposées, et les divers indicateurs de mesure aussi complexes soient elles, ne peuvent rendre compte que d'une partie de la performance des organisations. Il apparaît donc indispensable de procéder à une analyse des différentes acceptations de la performance spécifiquement dans l'entrepreneuriat féminin existant dans la littérature, afin d'en dégager les critères de performance les plus appropriés dans le cadre de notre étude sur les femmes entrepreneures.

1.2.1. La définition du succès selon les femmes

D'après la littérature, plusieurs éléments dont les réseaux, l'accès au financement, la formation et l'expérience sont des facteurs qui contribuent au succès des entrepreneurs, hommes et femmes (Richer & St-Cyr, 2007). Mais le succès n'a pas la même définition pour tous et toutes. Il importe d'aborder le succès selon une perspective de « genre » et de s'interroger si les femmes entrepreneures définissent leur succès en affaires et le succès de leurs entreprises comme le font les hommes entrepreneurs ou le monde des affaires en général. Selon une étude portant sur l'évaluation de la performance par les accompagnants des femmes entrepreneures, la performance se définit à travers l'obtention d'un résultat quantifiable en rapport avec la compétition ou le résultat optimal et se décompose selon trois variables : la pertinence, l'efficacité et l'efficience. Le sens que les entrepreneures accordent à la performance, tant pour leurs entreprises que pour eux-mêmes, influence l'ensemble des politiques de l'organisation de même que ses résultats. L'étude de de Collins (2007) suggère que les hommes et les femmes entrepreneurs utilisent des critères de performance différents et qu'en conséquence, les résultats de leur entreprise sont différents. Selon Collins, si les hommes et les femmes accordent de l'importance aux rétributions financières, l'importance relative peut varier de sorte que leur approche entrepreneuriale est différente : ainsi, les femmes donnent davantage d'importance à la reconnaissance et à la pérennité de l'entreprise (Rouatbi, A., 2018). Toujours selon Collins, ces résultats portent à croire que les femmes ont une gestion plus démocratique et axée sur l'accomplissement de soi. La définition et l'importance qu'elles accordent à la performance sont directement liées à leur perception du succès personnel.

- **Les critères de succès selon les femmes**

La définition que certaines femmes entrepreneures semblent donner au succès ne correspond pas à celle de beaucoup d'hommes dans le monde des affaires. Aussi, une étude exploratoire suggère que les critères de succès chez les entrepreneures ayant des expériences antécédentes de gestionnaire divergent de ceux d'autres entrepreneures et sont particulièrement teintés des motivations à l'origine de leur changement professionnel. En effet, ces entrepreneures ayant un passé de gestionnaire ont défini le succès en fonction de l'écart entre leurs perceptions de leurs réalités actuelles et leurs motivations à démarrer leurs entreprises (Edwards, 2005) : désir d'autonomie au travail, de souplesse dans l'horaire, de plus grands défis, d'utiliser davantage ses compétences, etc. (Edwards, 2005). Trouvant dans leurs réalités professionnelles actuelles ce à quoi elles aspiraient lors de la création de leur entreprise, elles estiment donc avoir du

succès. Ainsi, pour ces entrepreneures recherchant une vie professionnelle plus satisfaisante ou moins conflictuelle avec leur vie personnelle, le succès est davantage lié au fait d'avoir créé une entreprise viable et une culture organisationnelle propre à elle, plutôt que sur une « mesure, économique classique » comme le rythme de croissance, les profits, la part de marché qu'occupe l'entreprise ou le volume des ventes (Collins, 2007).

Hall (2007) relate à travers sa revue de la littérature, diverses définitions du succès en affaires. Selon elle, le succès pour certaines entrepreneures réfère à l'accomplissement de la mission de l'organisation. Cette approche appuie l'étude de Moore & Buttner (1997) qui indique que le succès a une dimension personnelle chez les femmes entrepreneures. Certaines entrepreneures définissent le succès notamment à travers une conciliation travail-famille harmonieuse ou à travers une certaine reconnaissance par la communauté, de la satisfaction des besoins de sa famille, de la valeur de ce qu'elles font, ou encore à travers la qualité de la réponse au client, etc.

La reconnaissance des diverses définitions que les entrepreneures attribuent au « succès en entreprise » invite à la prudence. Il est possible qu'une entrepreneure considère son entreprise comme ayant du succès à partir de critères qui lui sont propres et spécifiques à sa réalité (critères aussi utilisés par d'autres entrepreneures dont les circonstances sont analogues), alors que des tiers comme une institution financière, un investisseur ou une agence gouvernementale, utilisant des critères économiques traditionnels, estimeraient comme faible le succès de l'entreprise et celui de l'entrepreneure (Richer & St-Cyr, 2007).

Ces différences de « genre » mais aussi de « position » sont une invitation à questionner les critères usuels d'évaluation des entrepreneures et de leurs projets ayant cours dans les institutions financières et dans le milieu des affaires, qui peuvent constituer des obstacles ou freins au développement des entreprises possédées et gérées par les femmes.

Il est aussi possible que la relation des femmes avec l'argent diffère de celle des hommes et que ce soit aussi un élément dont il faut tenir compte dans l'appréciation du succès en entreprise (Moore & Buttner, 1997). Il semble que pour plusieurs entrepreneures, l'argent n'est pas une fin, mais un moyen ; il est donc possible que par analogie, l'entreprise et son développement ne soient pas une fin, mais un moyen, notamment pour le développement personnel de l'entrepreneure, le service à une communauté et le mieux-être économique de sa famille.

1.2.2. La croissance telle que perçue par les femmes

La croissance de l'entreprise est généralement reconnue comme un indicateur de succès tout comme une conséquence du succès (Atsié, 2019). Les indicateurs peuvent être la croissance du chiffre d'affaires, des profits, du nombre d'employés, de la part du marché, du territoire couvert, etc.

Or, pour nombre de femmes entrepreneures, la croissance n'est pas garante de succès. Une étude a permis de tester sept mythes concernant les femmes entrepreneures à partir d'un échantillon de 52 femmes et 92 hommes, tous entrepreneurs. L'un de ces mythes concernait la croissance économique des entreprises (Menzies & al., 2004) et il postulait que « *Women do not want to own high growth businesses* ». Pour tester ce mythe, les auteurs se sont servis des indicateurs suivants : préférence de taille d'entreprise, raisons pour démarrer l'entreprise, image, voisinage, opérations en 5 ans, localisation et pourcentage d'augmentation des revenus.

Les résultats obtenus amènent les auteurs à réfuter l'hypothèse. Selon eux, il serait faux d'affirmer que les femmes choisissent de restreindre la taille de leur entreprise ; il faut expliquer le phénomène à travers d'autres facteurs (Menzies & al., 2004). Notons que le nombre de répondants est modeste et qu'aucun contrôle n'a été fait en fonction du secteur économique ou de l'âge de l'entreprise par exemple. Or le potentiel de croissance varie beaucoup selon ces deux facteurs notamment. Belcourt et al. (1991) ont démontré que les entreprises possédées et gérées par des femmes évoluent souvent dans des secteurs où la croissance est difficile.

Des études supplémentaires auprès de grands échantillons d'entreprises possédées et gérées par des femmes, dans divers secteurs de l'économie, et pendant une longue période, seront nécessaires pour tester si la croissance survient de la même façon par les hommes et les femmes entrepreneurs. Et Pour connaître les aspirations des femmes, il faudrait aussi suivre des entrepreneures de façon longitudinale et explorer leurs aspirations à travers le temps de même que les facteurs qui les influencent. On ne peut inférer cela à partir de la croissance observée de l'entreprise pendant une longue période ; des témoignages périodiques des entrepreneures sur ces sujets sont essentiels. La suite de notre travail va nous permettre de savoir si dans le contexte camerounais, la croissance est autant appréhendée chez les femmes que chez les hommes.

2. Canevas méthodologique

2.1. Contexte spécifique de la femme entrepreneure de la TPE Camerounaise

D'après le rapport BIT(2009), les femmes représentent 51% de la population totale du Cameroun et la mise en œuvre des programmes du Gouvernement en faveur de la promotion de la femme est assurée par le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF). Une cellule d'agents de coordination a également été créée au sein de chaque ministère pour mesurer et encourager l'égalité entre hommes et femmes. Dans cette optique, un plan d'actions a été élaboré par le MINPROFF, dans le cadre du Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté (DSRP) en vue de faciliter l'accès des femmes aux ressources productives et en assurer le contrôle, d'augmenter et d'encourager la productivité du travail des femmes et par conséquent, leurs revenus, d'améliorer la qualité des infrastructures de base et de promouvoir les droits fondamentaux des femmes (BIT, 2009). De plus, le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA) s'est engagé à considérer l'entrepreneuriat féminin comme un pilier de la stratégie de développement du secteur privé dont la contribution considérable à la croissance de l'économie est mondialement reconnue. Seulement, l'environnement des affaires dans lequel évoluent les entreprises féminines orientées vers le succès et la croissance est encore jugé défavorable, d'après la même source. Par exemple, les femmes entrepreneures camerounaises tombent dans le groupe financier des « entre-deux-oubliés » lorsqu'elles essayent de trouver des opportunités pour développer leurs entreprises. D'après l'enquête de l'institut nationale des statistiques rendue public en mars 2012, le taux d'activité des hommes (87,3%) est plus élevé au Cameroun que celui des femmes 82,4%. Si l'activité des femmes vient bien en arrière, elle a néanmoins progressé. En effet, en 2007, le taux d'activité des femmes (âgées de 15 à 65 ans) au sens du BIT au Cameroun était de 78,8%. La majeure partie des entreprises qu'elles créent sont des TPE. Ces données étant représentatives, on peut supposer qu'elles en illustrent, quelques aspects car la TPE constitue le principal foyer économique et industriel du Cameroun (Hatcheu, 2003). Les micros entreprises et les TPE détenues par les femmes entrepreneures camerounaises restent majoritairement concentrés dans la couture/broderie, la coiffure/esthétique, confirmant ainsi l'idée de la prédominance des secteurs traditionnels. De plus en plus, les pratiques des femmes entrepreneures évoluent avec l'apparition d'autres services représentant 15,8 % de micro entreprises, 25 % de TPE, 40 % de PE et 50 % de ME. Il s'agit, par exemple, des agences conseil, de l'imprimerie, de l'hygiène et assainissement, commerce général etc. La

recrudescence de ces types de services n'est d'ailleurs pas exclusive au contexte camerounais (Anna, Chandler et al, 2005 ; St-Cyr, 2003). Les femmes entrepreneures camerounaises évoluent pour la plupart, la majorité dans le secteur informel ce qui ne permet pas toujours de les répertorier. La définition de la femme entrepreneure que nous avons adopté dans ce travail est celle de Lavoie (1988) qui définit la femme entrepreneure comme: « la femme qui, seule ou avec un ou des partenaires a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui en assume les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe activement à sa gestion courante». La définition de la femme entrepreneure rapproche cette dernière beaucoup plus du propriétaire-dirigeant, sans doute en raison de la trop grande prédilection des femmes pour les petites entreprises où, très souvent, le principal responsable est à la fois son propriétaire. Au Cameroun, les femmes entrepreneures sont généralement les principaux dirigeants de leurs entreprises qui ont en général de zéro à sept employés (TPE). Le mode de gestion de la femme entrepreneure de la TPE n'est pas assez différente de celui des petites et moyennes entreprises. En effet, les décisions prises par la propriétaire dirigeante sont beaucoup influencées par les membres de la famille, ainsi que sa façon de recruter le personnel. La propriétaire dirigeante concentre tous le pouvoir sur elle et s'appuie sur son expérience passée et de ceux de ses confrères pour organiser et gérer son entreprise. La TPE de la femme entrepreneure camerounaise se trouve en grande partie dans le secteur informel. Sa façon de gérer ses activités ne permet pas toujours une tenue de de la comptabilité ; ce qui empêche de produire des états financiers fiables et de donner une lisibilité claire sur l'activité. De ce fait, la femme propriétaire dirigeante est la seule à même d'évaluer la performance de son entreprise dont elle incarne la vision.

2.2. Echantillon, collecte et traitement des données

L'objectif de notre travail est d'analyser la représentation que se font les femmes entrepreneures de la TPE camerounaise de la performance. Pour cela, nous avons adopté une démarche qui consiste à comprendre ou interpréter la réalité que nous a présenté les femmes entrepreneures de la TPE camerounaise. Il n'existe pas de consensus sur la définition de la performance. Nous ne comptons pas la rendre uniforme, mais nous comptons identifier les éléments susceptibles de donner un sens aux différentes perceptions actuelles dans la pratique. Par conséquent, notre étude vise à conforter notre idée de départ sur le caractère polysémique de la performance dans un contexte marqué par la covid19 qui sévit. Nous avons préféré faire une diversification

d'entreprises dans l'objectif de rendre compte de la perception de la performance en fonction de l'expérience de chaque promoteur dans son secteur d'activité.

De par le fait que notre étude soit à caractère exploratoire, ceci nous oblige à adopter une méthodologie qualitative (Yin, 2003). Notre cible est la femme entrepreneure. Lorsque nous avons entrepris notre travail, nous ne nous sommes pas fixés la taille de notre échantillon. Cela s'est fait progressivement par itérations successives tout en choisissant chaque individu afin de représenter à la fin l'ensemble des secteurs d'activités. Nous avons construit notre échantillon à travers des entretiens directifs que nous avons menés auprès des différentes femmes entrepreneures des villes de Yaoundé et Douala. Le choix des femmes propriétaires s'est opéré à travers la définition que nous avons faite plus haut sur la femme entrepreneure. Plusieurs critères ont permis de choisir ces femmes. D'abord, le fait qu'elles soient propriétaires et dirigeantes laisse penser qu'elles maitrisent bien l'activité et sont-en même de communiquer sur leur perception de la performance. Ensuite, le fait que nos interviewés soient disponibles à collaborer avec notre projet. Enfin, la diversité des secteurs d'activités permet de rendre compte de la réalité du tissu économique camerounais. Notre enquête a été réalisée auprès de 10 femmes entrepreneures de la TPE. Cette taille de 10 femmes entrepreneures interviewés nous a quasi été imposée par l'homogénéité des informations collectées pour l'ensemble des personnes ayant répondu. Bien que le niveau d'étude des femmes entrepreneures soit approximatif au Cameroun, les entretiens ont été menés en français, sans que la langue ne soit un frein important pour les répondantes, qui s'exprimaient dans un français approximatif. A chaque fois, nous reprécisions les réponses des interviewés afin qu'elles puissent en valider la compréhension et le sens.

Pour appréhender la perception de la performance, nous avons eu recours à un guide d'entretien qui avait une question très précis : *Comment définissez-vous la performance d'une entreprise crée et dirigée par les femmes?*

Les réponses des répondantes ont été retranscrites sans aucune modification de sens, de forme ou de fond. La durée moyenne de chaque entretien est de 45 minutes. Le tableau 2 à la page 15 illustre la description de notre échantillon.

Afin de traiter nos données, nous avons effectué une analyse du contenu thématique (Paillé & Mucchelli, 2012), qui permet d'identifier les différents éléments caractéristiques de la perception de la performance en termes de culture, de motivations, de besoins, de valeur des

propriétaires dirigeants etc. Cette technique nous semble adaptée, car la nature des données collectées auprès des dirigeants est simple et les propos traduisent la pensée des répondants.

Tableau 2: Description de l'échantillon

Cas	Secteur d'activité	Localisation	Années d'expérience	Durée de l'entretien
Femme 1	couture/broderie	Douala (Village)	Plus de 5 ans	50 min
Femme 2	la coiffure/esthétique	Douala (Bonamoussadie)	Plus de 3 ans	40 min
Femme 3	Cabinet de conseil	Douala (marché central)	8 ans	45 min
Femme 4	Imprimerie	Douala (ndokoti	5 ans	48 min
Femme 5	hygiène et assainissement	Douala (Akwa)	8 ans	42 min
Femme 6	Commerce général	Douala (marché congo)	5 ans	45 min
Femme 7	Elevage	Yaoundé (marché central)	5 ans	45 min
Femme 8	agriculture	Yaoundé (Nsimalen)	4 ans	45 min
Femme 9	Commerce général	Douala (Akwa)	8 ans	42 min
Femme 10	Commerce général	Douala (ndokoti)	5 ans	42 min

Source: Donnés de l'enquête

3. Résultats et discussion

L'ensemble des résultats qui nous a permis d'apprécier les différents objectifs poursuivis par les femmes entrepreneures des TPE afin de cerner la performance est contenue dans le tableau qui fait ressortir les différents indicateurs de mesure de la performance.

Tableau 3: Récapitulatif des indicateurs de performance

Typologies de performance	Indicateurs de mesure	Définition des indicateurs	Fréquence des réponses
Succès	La satisfaction des besoins de la famille	Il traduit la capacité de l'entrepreneure à résoudre ses problèmes dont l'école des enfants, payer son loyer, achat de terrain, etc. à partir (des retombés de son activité	10
	Régularité des cotisations dans les tontines	Il s'agit de respecter ses engagements dans les tontines qui souvent représentent les principales sources de financement des TPE à des retombés de son activité	10
Croissance	Croissance du chiffre d'affaires	Pouvoir d'affaires dans le secteur	2
	Croissance du Bénéfice	Capacité à faire des bénéfices à partir de son activité	2
	La croissance des ventes	Traduit l'évolution du nouveau des ventes dans l'entreprise	2

Source: Les auteurs

Les résultats de notre étude nous montrent que les femmes entrepreneures de la TPE perçoivent la performance en termes de succès et de croissance, mais plus en termes de succès. Le tableau 3 montre que la priorité est donnée aux succès pour exprimer la mesure de la performance. Ceci s'explique par le fait que la relation des femmes avec l'argent diffère de celle des hommes et que ce soit aussi un élément dont il faut vraiment tenir compte dans l'appréciation du succès en entreprise. Il semble que pour plusieurs entrepreneures camerounaise de la TPE, l'argent n'est pas une fin, mais un moyen ; il est donc possible que par analogie, l'entreprise et son développement ne soient pas une fin, mais un moyen, notamment pour le développement personnel de l'entrepreneure, le mieux-être économique de sa famille et sa capacité à épargner

dans les tontines. Ces travaux vont dans le sens des travaux de Moore & Buttner (1997). En effet, ce qui compte pour la femme qui se lance en affaire au Cameroun, ce n'est pas tant soit l'augmentation du chiffre d'affaire qui compte, mais c'est l'accomplissement du besoin qu'elle ressent, c'est cela qui la motive, c'est son objectif et c'est la raison pour laquelle elle s'est lancé en affaire. Partant donc de la, si ces besoins ou ses objectifs ne sont pas atteint ou satisfait, il n'y a pas lieu de parler de performance.

A travers l'analyse de contenu, les différents indicateurs de performance peuvent être regroupés dans le tableau 3 de la page 16 ci-dessus sous les thématiques :

3.1. Le succès

La perception de la performance pour les femmes entrepreneures est assez particulière car la performance est l'atteinte des objectifs que celles-ci se sont fixés, qui découle de la raison pour laquelle elles se sont lancées en affaire. Au Cameroun, la raison principale qui pousse les femmes entrepreneures à se lancer dans les affaires est la survie. Souvent issus des milieux pauvres, elles n'ont pas eu l'opportunité de faire des études et de trouver un travail bien payé dans les entreprises. Afin de subvenir aux besoins de leurs familles, elles sont contraintes de se lancer dans l'entrepreneuriat. Elles vont donc considérer qu'elles sont performantes lorsqu'elles auront du succès qui se traduit par l'atteindre de leurs objectifs de départ. Voilà pourquoi à la question de savoir ce que c'est que la performance pour elles/ comment définissent-elles la performance de leurs entreprises, toutes les 10 femmes ont parlé de la réussite de la satisfaction des besoins de leurs familles et de la régularité des cotisations dans les tontines. Il apparaît que ce qui les motive en premier ce sont ces deux éléments. Ce constat rejaillit à suffisance dans les propos de la femme 2 : « *Si je réussi à payer l'école à mes enfants, à donner l'argent à la tontine, à payer la maison avec ce que je vends, pour moi, j'ai la performance. Je suis la parce que j'ai des problèmes que je dois résoudre, donc si réussi à résoudre tous ces problèmes, pour moi, c'est la performance* ». On voit bien à travers ces propos que l'indicateur de mesure de la performance est plus qualitatif. Ces résultats vont bien dans le sens des travaux de Sangué. F & Wamba (2017) qui disent que la performance dans les petites entreprises aux Cameroun s'appréhendent plus avec les critères qualitatifs car tous dépend de la préoccupation et des objectifs que les parties prenantes se sont fixées. Lorsqu'on se situe du côté du propriétaire dirigeant qui est la femme, on voit bien que son objectif c'est le succès à travers la satisfaction des besoins de sa famille et la régularité des cotisations dans les tontines.

3.2. La croissance

Menzies & al.(2004) ont postulé que « *Women do not want to own high growth businesses* ». Les résultats de notre étude vont partiellement dans ce sens car sur les 10 femmes que nous avons interviewées, toutes les 10 ont affirmé qu'elles cherchent en premier lieu à satisfaire les besoins de leurs familles et à assurer la régularité des cotisations dans les tontines. Cependant, 2 femmes sur les 10 femmes ont reconnue rechercher en premier lieu la croissance : des ventes, du chiffre d'affaire, du bénéfice. Nous le voyons par exemple à travers le discours de la femme 10 qui qui allègue : « *Je considère que mon entreprise est performante si mon chiffre d'affaire augmente, avec mon bénéfice aussi…* », Mais elle ajoute aussi: « *Cependant, ce qui compte le plus en réalité pour moi, c'est si je réussi à résoudre les problèmes de ma famille. Parce que si son activité ne lui permet pas de résoudre ses problèmes de familles, alors elle abandonnera son activité pour se tourner vers autre chose*». On voit à travers ces différents point de vue que c'est vrai que le chiffre d'affaire et le bénéfice compte mais, ce qui est primordial, c'est qu'elle parvienne au succès à travers la satisfaction des besoins de sa famille et à assurer la régularité des cotisations dans les tontines.

Conclusion

L'objectif de cet article était d'appréhender la perception que se font les femmes entrepreneures des TPE camerounaises de la performance. De ce fait, l'apport principal de notre travail réside dans le fait qu'il n'est plus indiqué de considérer seulement la croissance comme facteur important d'évaluation de la performance des entreprises des femmes entrepreneures en raison de son incapacité à expliquer la constitution de l'actif notamment le bien-être du personnel et des différentes manipulations dont elle fait l'objet de la part des utilisateurs. Les entretiens que nous avons menés auprès de femmes entrepreneures de TPE révèlent une complexité dans la définition de la performance, en raison des nouveaux enjeux économiques et sociaux qui visent à intégrer de plus en plus les attentes personnels du propriétaire dirigeant. Comprendre comment les femmes entrepreneures de TPE évaluent la performance revient à s'intéresser aux motivations qui les ont poussés à se lancer en affaire. Les critères de performance avancés par les femmes entrepreneures de TPE camerounaises témoignent de la nécessité de favoriser la convergence des indicateurs de croissance et de succès. Cette convergence permettrait de mieux évaluer la performance de la TPE de la femme entrepreneure. Les résultats de l'enquête confirment la diversité des finalités exprimées par les dirigeants ainsi que leur façon de percevoir la performance de leur entreprise, celle-ci pouvant être le succès ou la croissance. Ces

résultats exploratoires montrent que la perception de la performance est affectée par la motivation qui l'a poussée à se lancer en affaire. Si la finalité de la femme entrepreneure est portée par la capacité à assurer sa survie, les indicateurs de succès seront privilégiés.

Sur le plan théorique, notre travail contribue à donner un contenu à la notion de performance afin de faire évoluer les connaissances dans ce domaine. Les facteurs de succès déjà relevés dans la littérature sont enrichis par d'autres permettant de redonner un contenu à cette notion dans un contexte marqué par la covid 19. Ceci confirme bien le caractère polysémique de cette notion. Au-delà de ce qui précède, cette recherche a permis de relever que la performance est un état d'esprit qui se concrétise par l'équilibre entre le succès et la croissance.

Sur le plan managérial, le fait de ne plus tenir de comptabilité n'est plus un frein à l'évaluation de la performance des TPE de la femme entrepreneure car même dans les grandes entreprises, la comptabilité n'est plus fiable en raison de récurrentes manipulations des chiffres. De ce fait, les entreprises, quelle que soit leur taille et le genre de leurs propriétaires dirigeants, sont confrontées au dilemme entre le « bon chiffre » et le « vrai chiffre ». Cette recherche fournit aux femmes entrepreneures de TPE, les différentes clés d'évaluation de la performance de leurs entreprises. Elle permet également aux décideurs de trouver matière à réflexion sur ce qu'il y a lieu de faire pour améliorer la performance des TPE qui sollicitent un accompagnement dans différents domaines.

Nous n'avons pas pu faire une différenciation du profil des femmes entrepreneures. Cela aurait permis de mieux spécifier la perception de la performance des femmes selon leurs profils. En effet, il a été démontré que les femmes qui ont fait des études supérieures et qui ont eu déjà à exercer un emploi en tant que salarié ne perçoivent pas le succès de la même façon que celle qui n'a pas fait des études supérieurs et qui ont déjà eu à travailler quelque part. Pour des recherches futures, il s'agira d'intégrer le profil entrepreneurial des entrepreneures en lien avec la performance.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Anna Alexandra L., G. N. Chandler, E. Jansen et al (1999). Women Business Owners in Traditional and Non-Traditional Industries. Journal of Business Venturing, 279-303.

Atsié. (2019). Genre et performance financière de la TPE : cas des femmes entrepreneures. Thèse de doctorat non publiée, Université de Douala.

Baldé C. O. & Sarrouy-Watkins N. (2021). «The Influence of Gender on Entrepreneur Identity Aspiration in the Tourism and Hospitality Sector», Revue Internationale des Sciences de Gestion «Volume 4: Numéro 3 » pp: 390-403

Bourguignon A. (2000). « Performance et contrôle de gestion », Encyclopédie de Comptabilité, Contrôle de gestion et Audit, Ed. Economica, 931-941.

Bourguignon A. (1995). « Peut-on définir la performance ? », Revue Française de Comptabilité, juillet- août, pp. 61-66.

Cameron K.S. (1986). A study of organizational effectiveness and its predictors, Management Science, vol. 32, n°1, p.87.

Desbiens J. (1988). Comment augmenter la productivité dans le secteur public ?, Gestion

Dewarrat G. (1984). La mesure d'efficience des organisations non profits (ONP) : aspects et problèmes, Direction et Gestion, n°4.

Hatcheu E.T. (2003). L'approvisionnement et la distribution à Douala(Cameroun):logiques sociales et pratiques spatiales des acteurs,Thèse, IEDES, pp.449.

Johnsen & Mcmahon. (2005). Owner-manager gender, financial performance and business growth amongst SMEs from Australia's business longtidunal survey. International small business journal.vol.23, n°2, 115-140.

Katzell R.A & alii. (1975), Work, productivity and job satisfaction: an evaluation of policy related research, New York, Psychological corporation.

Lavoie, Dina. (1988). Les entrepreneurs: pour une économie canadienne renouvelée. Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, pp.64.

Lesca H. (1984), Entreprise, gestion et compétitivité, chap.4, Economica, p.43

MBA Ebene G. (1990), Performance, gestion et aspects socioculturels du management dans les PME africaines, Thèse de doctorat de sciences de gestion, Bordeaux.

Menzies, T.V., Dionchon, M. et Gasse, Y. (2000). « Examening venture-related mythis concerning women entrepreneurs ». Journal of development entrepreneurship.vol.9.n°2, 89-107.

Moore, D. & Buttner, H. (1997). Women Entrepreneurs Moving Beyond the Glass Ceiling. Thousand Oaks, CA: Sage.

Morin E., Guindon M. & Boulianne É. (1996). " Mesurer la performance de l'entreprise ", Gestion, vol 21, n°3, 61-66.

Paillé, P., & A. Mucchielli (2012). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, 3e édition, Paris, Armand Collin.

Richer, F. & St-Cyr, L. (2007). L'entrepreneuriat féminin au Québec – Dix études de cas (pp.306). Les Presses de l'Université de Montréal (PUM).

Rouatbi, A. (2018). Entrepreneuriat féminin et performance : essai de comparaison France-Tunisie. Thèse de doctorat en sciences de gestion.

S. Edwards. (2005). Disability: Definitions, Value and Identity, Abingdon: Radcliffe Publishing, Cambridge University Press, pp.156

Sangué-F & Wamba. (2017). « Perception de la performance par leurs dirigeants : le cas des PME camerounaises », Question(s) de management, n° 18, 155-171.

St-Cyr, L. & Gagnon, S. (2003). Les entrepreneures québécoises: taille des entreprises et performance, 7ème congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME), Montpellier, 27-29 Octobre.

Tchankam J.P. (1998). " Performance comparées des entreprises publiques et privées au Cameroun ", Thèse de doctorat en sciences de gestion, Bordeaux.

Yin, R.K. (2003). Case Study Research: Design and Methods. 3rd Edition, Sage, Thousand Oaks.