

Université de Montréal

École de Relations Industrielles Faculté des Arts et des Sciences

Ce mémoire intitulé

L'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso : les impacts, les barrières et les mesures de soutien

Présenté par

Wendyam Carole Mireille KABORE

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Vincent Rousseau

Président rapporteur

Tania Saba

Directrice de recherche

Marie-Thérèse Chicha

Membre du jury

Février 2025

© KABORE Wendyam Carole Mireille, 2025

RÉSUMÉ

L'entrepreneuriat féminin est en hausse actuellement au Burkina Faso, surtout dans le domaine agricole. Cette hausse de l'intérêt des femmes à l'entrepreneuriat est due à la croissance démographique du pays et à la difficulté du secteur public à pourvoir l'emploi pour tous. Les femmes entrepreneures, bien qu'elles soient minoritaires comparativement aux hommes, sont des actrices incontournables du développement et de la résilience économique du Burkina Faso. Elles contribuent à la création d'emplois, à la croissance de la production locale, à la solidarité et à la diversification personnelle de l'économie. Avec la hausse de l'entrepreneuriat féminin, le défi de changer cette structure de l'économie, c'est-à-dire de migrer de l'agriculture traditionnelle vers un type moderne, s'impose. Malgré leur place de nouveau pilier de développement économique, les femmes entrepreneures burkinabè ont des difficultés à mettre leur potentiel en valeur. Les difficultés d'accès aux ressources financières, les inégalités systémiques basées sur le genre, les normes socioculturelles et domestiques qui gouvernent la société constituent des barrières qui les empêchent de s'affirmer et de connaître le succès dans l'entrepreneuriat. En termes de rémunération, à compétences égales et pour la même activité, les femmes gagnent en moyenne moins que des hommes.

Comme solutions à ces difficultés, des mesures de soutien et d'accompagnement ont été prises par les décideurs, pour accompagner les femmes dans la création d'emploi. Notre objectif général est d'analyser la performance de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso.

Un sondage a été effectué du 14 au 27 août 2024 auprès de 221 femmes entrepreneures âgées de plus de 18 ans dans quatre villes du Burkina Faso, en collaboration avec la Chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal. Les résultats de l'analyse statistique nous ont permis de valider partiellement nos deux hypothèses. L'analyse des données indique qu'au Burkina Faso, les mesures de soutien affectent la performance humaine, organisationnelle et économique, et une faible performance sociale des entrepreneures. La majorité des entrepreneures sont âgées de 35 à 40 ans avec un niveau préuniversitaire. Le commerce est l'activité dominante, pratiquée en façon informelle. Les caractéristiques individuelles et celles organisationnelles prédisent la performance.

Au Burkina Faso, il existe déjà des mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin. Mais ces mesures sont insuffisantes et pas trop connues. La sensibilisation sur l'utilisation efficiente

des mesures de soutien, l'amélioration de l'environnement d'affaires pour les femmes, comme l'accès au crédit, à la formation professionnalisante, à l'éducation et mentorat sont vivement recommandés pour améliorer la performance des femmes entrepreneures.

Mots-clés : entrepreneuriat féminin, mesures de soutien, performance, développement, impacts

ABSTRACT

Female entrepreneurship is increasing in Burkina Faso, especially in the agricultural sector. This increase in women's interest in entrepreneurship is due to the country's demographic growth causing unemployment and the difficulty of the public sector in providing jobs for all. Women entrepreneurs, although they are fewer compared to men, play an important role in the development and economic resilience of the country. They contribute to job creation, the growth of local production, solidarity and diversification of the economy. With the increase in female entrepreneurship, the challenge of changing this structure of the economy, moving from traditional agriculture to modern agriculture, will increase. While having a significant impact on economic development, women entrepreneurs face challenges and barriers. The barriers are financial discrimination, systemic inequalities based on gender, and sociocultural and domestic norms. Also, in terms of income, with equal skills and for the same activity, women earn on average less than men.

Support and assistance measures are being taken to assist women in job creation. This study aims to analyze the performance of female entrepreneurship by emphasizing the impact of support measures.

A survey was carried out from August 14 to 27, 2024 among 221 women entrepreneurs aged over 18 in four cities in Burkina Faso, in collaboration with the BMO Chair in Diversity and Governance, University of Montreal.

The results of the statistical analysis allowed us to partially validate our two hypotheses. This analysis indicates that businesses run by women have good human, organizational and economic performance, and poor social performance. Most of female entrepreneurs are aged 35 to 40 with a pre-university level. Trading is the dominant activity, practiced informally. Individual and organizational characteristics of the entrepreneur also predict performance.

However, women face constraints and barriers that slow down their momentum in the development process. Sensitive gender policies, focused on improving the business environment for women, such as access to credit, professional training, education and mentoring are strongly recommended.

Burkina Faso has already settled measures to support female entrepreneurship. But these measures are insufficient and not well known by the target population. Raising awareness on

the efficient use of support measures, improving the business environment for women, such as access to credit, professional training, education and mentoring are strongly recommended to improve the performance of women entrepreneurs.

Key words: female entrepreneurship, support measures, performance, development, impacts

Je dédie ce mémoire à mon père KABORÉ Kouiliga Joseph.

“Bien que tu n’aies pas pu assister à l’aboutissement de ce projet, ton esprit demeure à mes côtés. Ce travail est le reflet de ton influence dans ma vie,

À ma mère pour son soutien

Je vous le dédie avec tout mon cœur”

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui ont, directement ou indirectement, participé à la rédaction de ce mémoire.

Je tiens à remercier ma directrice de mémoire, Madame Tania Saba pour son soutien et son encadrement dans la rédaction de ce travail. Ses commentaires m'ont aidée à réfléchir davantage et à me concentrer pour mener à bien cette recherche.

Aux membres du jury, Marie-Thérèse Chicha et Vincent Rousseau. Je vous remercie pour l'examen minutieux de mon travail et pour l'honneur de m'avoir accordé du temps pour juger cette recherche. Vos commentaires ont ajouté une valeur académique à ce travail.

Je tiens aussi à reconnaître l'aide de Jean Frantz Ricardeau Registre de la Chaire BMO en diversité et gouvernance pour le soutien logistique et pratique offert.

Je remercie la Chaire BMO pour le soutien financier et matériel qui m'ont permis de réaliser ce mémoire.

Merci aux femmes entrepreneures du Burkina Faso. Sans vos diverses voix et expériences, ce travail aurait manqué d'authenticité et de pertinence.

Merci aussi à ma famille et à mes amis pour leur constante motivation morale. Leur foi en moi m'a insufflé la confiance dont j'avais besoin pendant les moments de doute jusqu'à la fin de ce mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....
ABSTRACT	iii
REMERCIEMENTS	vi
TABLE DES MATIÈRES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX	xi
LISTE DES FIGURES	xii
LISTE DES SIGLES ET ABBRÉVIATIONS	xiii
INTRODUCTION.....	1
Chapitre 1 : Revue de littérature	5
1.1. Le cadre théorique et contextuel.....	6
1.1.1. Définitions de l’entrepreneuriat et entrepreneuriat féminin	6
1.1.2. Définition de la performance	7
1.1.3. Présentation du contexte de l’étude : Le Burkina Faso.....	9
1.2. Les femmes dans le développement économique.....	11
1.2.1. Les raisons et les motivations de l’implication des femmes au développement socio-économique.....	12
1.2.1.2. Le renforcement de la confiance et le développement des carrières	14
1.2.1.3. Les différentes formes d’entrepreneuriat féminin	15
1.2.2. Les freins et les barrières de l’entrepreneuriat féminin	17
1.2.2.1. Les stéréotypes de genre et le conflit de travail famille	17
1.2.2.2. Les contraintes financières et le manque de soutien infrastructurel.....	19
1.2.2.3. Les contraintes basées sur la personnalité et le manque de formation ...	20
1.3. Les impacts de l’entrepreneuriat féminin dans les pays en développement....	21
1.3.1. Les impacts de l’entrepreneuriat féminin en général	22
1.3.1.1. Les impacts de l’entrepreneuriat féminin dans la société et dans l’économie.....	22
1.3.1.2. Les impacts de l’entrepreneuriat féminin sur la performance humaine et la performance organisationnelle.....	24
1.3.2. Les mampreneures, l’entrepreneuriat collectif et les impacts de l’entrepreneuriat féminin dans les pays en développement	26
1.3.2.1. Les mampreneures, conciliation des différents temps sociaux de la vie..	27
1.3.2.2. L’entrepreneuriat féminin collectif, les entrepreneures regroupées en associations	28

1.3.2.3.	Les impacts de l'entrepreneuriat féminin dans les pays en développement	29
1.4.	Les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin	34
1.4.1.	Les mesures de financement.....	34
1.4.1.1.	Les critères d'accès au financement traditionnels : les banques	35
1.4.1.2.	Les Institutions de Microfinance (IMF)	36
1.4.2.	L'accompagnement des femmes entrepreneures et acquisition des compétences spécifiques.....	37
1.4.2.1.	Le réseautage et collaboration des femmes entrepreneures avec des partenaires commerciaux.....	38
1.4.2.2.	Le management entrepreneurial et les incubateurs d'entreprises	39
1.4.2.3.	Les pépinières d'entreprises et les villages artisanaux	41
1.4.3.	Les mesures de soutien de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso.....	42
Chapitre 2 : La problématique, l'objectif, le modèle conceptuel et la question de recherche.....		45
2.1.	L'intérêt de la question de recherche	45
2.2.	Modèle conceptuel.....	47
2.3.	La question de recherche	47
2.3.1.	La question de recherche.....	47
2.3.2.	Les variables modératrices.....	48
2.3.3.	Les hypothèses de recherche	49
Chapitre 3: La Méthodologie		52
3.1.	Les instruments de collecte de données et l'échantillon	52
3.2.	L'opérationnalisation des variables.....	53
3.2.1.	Les variables dépendantes.....	53
3.2.2.	Les variables indépendantes	56
3.2.3.	Les variables modératrices : les caractéristiques de l'entrepreneure ; le secteur d'activités ; la forme de l'entreprise et l'ancienneté	58
3.3.	La validité interne et la validité externe de notre étude	60
3.4.	La stratégie d'analyse	61
3.4.1.	Les analyses descriptives	61
3.4.2.	Les analyses bivariées	62
3.4.3.	Les analyses multivariées	62
Chapitre 4: L'analyse et l'interprétation des résultats.....		64

4.1.	Le nettoyage des données.....	64
4.2.	L'analyse descriptive.....	66
4.3.	L'analyse bivariée.....	69
4.4	L'analyse multivariée.....	74
4,4.1.	Les résultats portant sur les diverses formes de performance et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin	76
4.4.1.1.	Les résultats portant sur la performance sociale et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin.....	76
4.4.1.2.	Les résultats portant sur la performance humaine et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin	79
4.4.1.3.	Les résultats portant sur la performance organisationnelle et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin	81
4.4.1.4.	Les résultats portant sur la performance économique et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin	83
4.4.2.	La validation de l'effet de modération	88
4.4.2.1	La validation de l'effet de modération sur la performance sociale	91
4.4.2.2	La validation de l'effet de modération sur la performance humaine.....	93
4.4.2.3	La validation de l'effet de modération sur la performance organisationnelle.....	94
4.4.2.4	La validation de l'effet de modération sur la performance économique	96
Chapitre 5 : La discussion		100
5.1	La discussion des résultats des analyses.....	100
5.1.1	La discussion portant sur la performance sociale.....	101
5.1.1.1	Les impacts des mesures de soutien sur la performance sociale des entreprises menées par les femmes	101
5.1.1.2	La modération entre les caractéristiques individuelles et les mesures de soutien sur la performance sociale	102
5.1.2	La discussion portant sur la performance humaine	103
5.1.3	La discussion portant sur la performance organisationnelle.....	103
5.1.3.1	les impacts des mesures de soutien sur la performance organisationnelle des entreprises menées par les femmes	104
5.1.3.2	La modération entre les caractéristiques individuelles et les mesures de soutien sur la performance organisationnelle	104
5.1.4	La discussion portant sur la performance économique.....	105
5.1.4.1	les impacts des mesures de soutien sur la performance économique des entreprises menées par les femmes	105

5.1.4.2	La modération entre les caractéristiques individuelles et les mesures de soutien sur la performance économique.....	106
5,2	La contribution théorique et pratique et les limites du mémoire	107
5.2.1	La contribution du mémoire aux connaissances théoriques en relations industrielles.....	107
5.2.3	La contribution du mémoire à la pratique en relations industrielles.....	108
5.2.3	Les limites de l'étude.....	109
CONCLUSION.....		111
BIBLIOGRAPHIE.....		113

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n⁰1 : les caractéristiques de la population burkinabé en 2019 (%).....	11
Tableau n⁰2 : les différentes formes d'entreprise selon la motivation.....	15
Tableau n⁰3 : Répartition des entreprises formelles actives dont les promotrices sont des femmes au 31/12/2022.....	30
Tableau n⁰4 : Caractéristiques évoquées dans la littérature pour expliquer les difficultés d'accès au financement des femmes entrepreneures.....	35
Tableau n⁰5: Mesure de la variable dépendante, les performances de l'entrepreneuriat féminin.....	55
Tableau n⁰6 : les mesures des variables indépendantes, les mesures de soutien.....	57
Tableau n⁰7 : les mesures des variables de modératrices.....	59
Tableau n⁰8: Le nettoyage des données.....	65
Tableau n⁰9: l'analyse descriptive de l'échantillon.....	68
Tableau n⁰10 : la matrice de corrélation.....	72
Tableau n⁰11: Résultat de la régression pour la performance sociale.....	78
Tableau n⁰12: Résultat de la régression pour la performance humaine.....	80
Tableau n⁰ 13: Résultat de la régression pour la performance organisationnelle.....	82
Tableau n⁰ 14: Résultat de la régression pour la part du marché.....	85
Tableau n⁰ 15: Résultat de la régression pour le nombre d'employés.....	87
Tableau n⁰16 : l'analyse multivariée de l'effet de modération.....	89

LISTE DES FIGURES

Figure n ^o 1 : Le modèle conceptuel	47
Figure n ^o 2 : l'interaction entre la région et l'accès au financement sur la performance sociale	91
Figure n ^o 3 : l'interaction entre la forme d'entreprise et les mesures d'accompagnement sur la performance sociale	92
Figure n ^o 4 : l'interaction entre le niveau de scolarité et les mesures d'accompagnement sur la performance organisationnelle	95
Figure n ^o 5 : l'interaction entre la forme de l'entreprise et les mesures d'accompagnement sur la performance organisationnelle	95
Figure n ^o 6 : l'interaction entre la région et les mesures d'accompagnement sur la performance organisationnelle	96
Figure n ^o 7 : l'interaction entre la région et les mesures d'accompagnement sur la part du marché	98
Figure n ^o 8 : l'interaction entre la région et les mesures d'accompagnement le nombre d'employés	99

LISTE DES SIGLES ET ABBRÉVIATIONS

BAD : Banque Africaine de Développement

CCI-BF : Chambre de Commerce et de l'Industrie du Burkina Faso

IMF : Institutions de Microfinance

GEM : Global Entrepreneurship Monitor

INSD : Institut national de la statistique et de la démographie

ODD : Objectifs du Développement Durable

OIT : Organisation Internationale du Travail

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement économiques

INTRODUCTION

Le développement économique est l'une des préoccupations majeures dans les programmes et politiques des nations (Berrou et Eekhout, 2019). La croissance économique requiert un marché de travail efficient. Les pays se sont accommodés en développant différentes manières de travailler et les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché de l'emploi, même si elles font face à des difficultés spécifiques qui leur sont propres. Le nombre de femmes occupant un emploi continue de croître au fil du temps, mais le taux de chômage des femmes reste toujours élevé. Selon l'estimation mondiale de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) présentée par la Banque Mondiale, la proportion des femmes dans la population active est de 48 % en 2019, estimation qui a baissé en 2020 de 2 %. Cependant, en 2021, elle a connu une légère augmentation pour atteindre 47 %. Toujours selon l'OIT, au Burkina Faso, la proportion des femmes dans la population active était estimée à 57 % en 2020. Cette estimation a légèrement augmenté en 2022 de 1 % (58 %). En outre, l'estimation du taux de chômage mondial des femmes pour 2018 est de 6 %, dont 0,8 de pourcentage plus élevé que celui des hommes (Banque Mondiale, 2022). La pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur le marché du travail à l'échelle mondiale, en exacerbant des défis préexistants, puis en introduisant de nouveaux. L'inflation, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement et les conflits internationaux tels que la guerre en Ukraine ajoutent encore plus de pression sur les perspectives économiques et de travail (Sodergren et al., 2023).

Les pays africains font face à de nombreux défis économiques et sociaux, dont celui d'une croissance économique soutenue, de l'amélioration du bien-être des populations, de la réduction de la pauvreté, des enjeux environnementaux, ainsi que de la création d'emploi (Glidja, 2019). Cette évolution est non seulement bénéfique sur le plan économique, mais elle contribue également à changer les perceptions et à promouvoir l'égalité du genre. Depuis longtemps, le peuple africain a été pointé du doigt pour son retard en matière de parité et de promotion de l'emploi des femmes. Grâce à la prise de conscience des dirigeants et aux différentes actions de promotion du genre soutenues par les ONG et associations, ces dernières années ont vu émerger un changement significatif. L'Afrique profite désormais d'un nouveau panorama où le leadership et l'esprit d'initiative des femmes jouent un rôle de plus en plus crucial. Les femmes africaines prennent leur place dans des postes de direction, elles dirigent des entreprises et lancent des initiatives entrepreneuriales qui contribuent à l'économie du

continent. L’Afrique n’est plus seulement perçue comme un mauvais élève en matière de parité, mais comme un exemple de la manière dont le leadership féminin et l’esprit d’initiative peuvent transformer les sociétés et les économies (Boni, 2023).

Le Plan d’Ajustement Structurel (PAS), élaboré en collaboration par la Banque mondiale et le Fonds Monétaire International, a conduit l’État burkinabé à réduire son rôle d’État providence pour jouer le rôle de gendarme. Cependant, en plus d’aider les pays confrontés à d’importantes difficultés économiques à sortir de leur crise, le programme a entraîné des répercussions significatives sur les pays en développement. Le Plan d’Ajustement Structurel, souvent caractérisé par des politiques d’austérité, de libéralisation économique et de privatisation, a eu des effets divers sur les économies en développement. Certains pays ont connu une croissance économique et une stabilisation, tandis que d’autres ont fait face à des défis sociaux majeurs, tels que l’augmentation du chômage, la réduction des services publics et l’aggravation des inégalités (Felix, 2021). À cela, il faut ajouter la croissance démographique et les crises économiques qui ont secoué le monde entier. L’un dans l’autre, les performances économiques ont été impactées négativement : le chômage élevé, baisse du niveau de production, dégradation des conditions de vie et baisse de revenu.

Pour relancer l’activité économique, l’une des solutions trouvée par les États est l’entrepreneuriat. Elle trouve ses racines dans le milieu des années 1970, mais ne connaît véritablement son essor que plus tard, dans les années 1990 (Salim et Anis, 2021), période qui coïncide pour les pays en développement, avec celle des Plan d’Ajustement Structurel. La finalité de l’entrepreneuriat est de permettre aux entités non étatiques de créer leurs propres activités. Dans ce modèle de développement, l’État devient un soutien social, en créant désormais un cadre institutionnel propice à l’entrepreneuriat. Grâce à l’entrepreneuriat, la création de richesse et de l’emploi, les conditions sociales et les efforts de lutte contre les problèmes environnementaux sont améliorés. L’entrepreneuriat est source de compétitivité, et de diversification d’activités, donc contribue au développement (IvanovićDjukić et al., 2018 ; Mueller, 2007 ; Singh et Maurya, 2020). Pour toutes ces raisons, elle est prise en compte dans les objectifs mondiaux des Nations Unies en ces termes : « *promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d’emplois décents, l’entrepreneuriat, la créativité et l’innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l’accès aux services financiers* » (ONU, 2020). Pour réduire l’inégalité, il faut un

entrepreneuriat inclusif qui va intégrer toutes les couches sociales, dont les femmes qui semblent trainer le pas. Dans l'entrepreneuriat, les défis majeurs sont entre autres la réduction de la pauvreté et la création des richesses et des emplois décents.

Au Burkina Faso, la majorité des femmes qui entreprennent exercent dans le domaine agricole, près de sept sur dix exercent une activité dans cette branche (INSD, 2022). Avec l'accroissement de la population et le manque de place dans la fonction publique, les femmes ont commencé à créer leur propre activité génératrice de revenus. Elles deviennent alors entrepreneures. Toutefois, la définition de l'entrepreneur diverge selon le domaine. Les économistes insisteront sur l'aspect fortement innovateur de l'entrepreneur, pendant que les spécialistes du comportement humain, en plus de l'innovation, insisteront sur la capacité de leadership. Les femmes ont manifesté un intérêt pour l'entrepreneuriat comme tout le monde en créant et en valorisant des entreprises. Ndongo et Ouedraogo définissent l'entrepreneuriat féminin comme : « *un ensemble d'activités mises sur pieds et gérées par les femmes elles-mêmes indépendamment de la taille de l'entreprise* » (Ndongo et Ouedraogo, 1991, cité dans Kobi et Oukassi, 2020).

La majorité des femmes burkinabé travaillent dans l'agriculture, et cette situation ne conduit pas nécessairement à une meilleure qualité de vie. Des inégalités de revenus persistent actuellement entre les sexes, y compris dans l'entrepreneuriat, où les femmes entrepreneures gagnent moins que les hommes. Cette différence réduit leur indépendance financière et leur capacité à s'occuper d'elles-mêmes. Des efforts doivent être faits en vue d'achever l'égalité entre les sexes dans l'entrepreneuriat, notamment en identifiant les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en tant que créatrices ou gestionnaires d'entreprise, afin d'élaborer des politiques et des programmes adaptés aux femmes entrepreneures. Au regard de l'intérêt que suscite la question d'entrepreneuriat des femmes burkinabè, il est essentiel de discuter de cette question dans ce contexte socio-économique assez difficile que traverse le Burkina Faso.

Ce mémoire vise à mieux appréhender l'impact de la contribution des femmes et de l'entrepreneuriat féminin au développement socioéconomique, Plus spécifiquement *les impacts des mesures de soutien et d'accompagnement sur la performance des entreprises menées par des femmes au Burkina Faso*.

Ce mémoire comprend cinq parties. Le premier chapitre est composé de la revue de la littérature. Le deuxième chapitre pose la problématique et la question de recherche, tout en présentant le modèle théorique. Quant au troisième chapitre, il détaille la méthodologie utilisée,

le quatrième chapitre présente les résultats de notre recherche, qui ont permis de tester les hypothèses. Enfin le cinquième chapitre présente une analyse approfondie des résultats de notre étude, tout en établissant des liens avec les hypothèses formulées et les enjeux plus larges de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso.

Chapitre 1 : Revue de littérature

La contribution et l'implication de la femme au développement sont très importantes. Des chercheurs ont constaté que les femmes s'intéressent de plus en plus à la création et à la valorisation des entreprises au même titre que les hommes. Les études sur l'entrepreneuriat féminin se sont principalement concentrées sur les profils des femmes indépendantes et les profils des entreprises dirigées par des femmes, leurs domaines d'activité et sur les attitudes. Cette section du mémoire est consacrée à une revue littéraire sur l'impact de l'entrepreneuriat féminin et les mesures de soutien mises en place pour accompagner les femmes entrepreneures. La littérature anglaise et celle française ont une affinité et des contradictions qu'il s'agisse de la taille de l'entreprise, du domaine d'activité ou du style de management. En raison de ces caractéristiques, les femmes par rapport aux hommes sont confrontées à des obstacles distincts qui doivent être pris en compte. Il s'agit des diverses difficultés comme la croissance et la stratégie, le financement, les réseaux, les formations, leur style de gestion et de leadership (Cornet et Constantinidis, 2004 ; De Beaufort, 2011). Cette partie permet de distinguer les différents types d'entrepreneures des femmes qui sont : les entrepreneures de nécessité ; les entrepreneures d'opportunité ; les « mampreneures » et les entrepreneures regroupées en associations.

Les entrepreneurs sont des acteurs clés de la production et du changement, repérant des opportunités, les exploitants, assurant des fonctions de production, initiant de nouvelles entreprises et cherchant des solutions créatives. L'entrepreneuriat féminin consiste à la création et le développement d'entreprises par des femmes dans le cadre de politiques d'égalité. Cette perspective se fonde sur quatre logiques : l'intégration des entreprises dirigées par des femmes dans l'économie, la décision délibérée de jouer le rôle d'entrepreneur, la transmission de traditions familiales d'entrepreneuriat, et la motivation par des facteurs psychosociaux (Tijari et Smouni, 2022).

La situation des femmes entrepreneures et ce qui motive le choix des femmes ont montré que la situation des femmes entrepreneures est influencée par leurs réalités « de fille », « de conjointe », « de mère ». Ainsi lorsque les femmes décident de devenir entrepreneures, le choix du secteur d'activité est influencé par le genre, d'où le fait qu'elles entreprennent dans les domaines de nature féminins. Certaines femmes choisissent d'investir dans des domaines masculins, mais elles devront faire face à plus de difficulté pour réussir (Cornet et Constantinidis, 2004). Dans le même sens, pour De Beaufort, (2011) les femmes « créent des

emplois pour elles-mêmes et d'autres pour tenter de répondre à des questions auxquelles ne répondrait pas un statut de salarié (horaires, disponibilité vis-à-vis de leur famille) tout en apportant à la société, du fait de leur spécificité, des solutions différentes pour la gestion et le traitement des problèmes des entreprises ».

Dans la première section de ce chapitre, il s'agit tout d'abord de définir les concepts et le contexte de l'étude, d'examiner ensuite l'engagement des femmes dans le développement économique, en mettant l'accent sur les motivations qui les animent ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent. Elle explore également les répercussions de l'entrepreneuriat dans les pays en développement, en examinant les impacts à la fois dans les pays développés et dans les pays en développement, afin de mettre en lumière les différences et similitudes des effets de l'entrepreneuriat dans ces deux contextes. Il est enfin question d'aborder les différentes mesures mises en place pour soutenir l'entrepreneuriat féminin.

1.1. Le cadre théorique et contextuel

Cette rubrique présente les définitions des concepts et le contexte de l'étude.

1.1.1. Définitions de l'entrepreneuriat et entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat est un phénomène complexe et multiforme qui a été étudié sous divers angles et perspectives depuis longtemps. Cependant, parvenir à une définition unanimement acceptée reste un défi.

Pour les économistes, l'entrepreneuriat est souvent perçu comme une force motrice de la nouveauté et de la croissance économique. En mettant en avant la contribution des économistes et celle de Joseph Schumpeter en particulier (Schumpeter, 1928), les entrepreneurs sont des personnes innovatrices et des créateurs de valeur, ce sont des personnes qui identifient les opportunités inexploitées ou les besoins non satisfaits sur le marché. Ils développent des solutions qui ajoutent de la valeur, répondent aux besoins des consommateurs et améliorent la qualité de vie. Pour Filion, (2005) les entrepreneurs sont des personnes qui utilisent des ressources sous-utilisées ou inexploitées et les transforment en produits ou services de valeur

(filion,2005, cité dans Safoulanitou et al., 2013). Cela peut inclure les progrès technologiques, l'amélioration des processus de fabrication ou la création de nouveaux modèles commerciaux.

Les entrepreneurs sont au centre du phénomène de l'entreprise. Leur désir de réaliser leur projet repose sur l'imagination et le développement de projet avec une capacité maximale de mise en œuvre. L'entrepreneuriat est donc un processus complexe où l'entrepreneur joue un rôle central (Coster et Hugues Silvestre 2002, cité par Coster, 2003). Motivé par une volonté de créer et de réaliser sa vision, l'entrepreneur doit faire face à des dilemmes et des défis, notamment en ce qui concerne le contrôle de son projet et l'équilibre entre les risques personnels et les exigences économiques. La capacité à harmoniser ces éléments est cruciale pour construire une adéquation entre l'homme et son projet, permettant ainsi à l'entrepreneur de réussir dans sa mission. Pourtant, le paysage économique oblige les entreprises à suivre les règles du développement durable. Une grande partie de la conduite commerciale d'un individu se déroule dans sa conduite (Bygrave et Hofer 1991).

Bendidi et al., (2024) définissent l'entrepreneuriat féminin comme l'action entreprise par des femmes pour créer et développer des entreprises, des produits et des services qui répondent aux demandes spécifiques de la société. Cette action nécessite aux femmes diverses approches telles que l'étude approfondie des besoins du marché, l'innovation dans les solutions proposées, l'engagement communautaire, ainsi que des initiatives visant à avoir un impact positif sur le plan social et environnemental. Il peut s'agir d'une femme ou d'un groupement de femmes qui développe principalement une structure économique et sociale, en mobilisant des ressources matérielles et financières, et en organisant le travail d'une ou plusieurs personnes, dans le but de produire des biens ou des services destinés au marché, afin de réaliser un bénéfice.

1.1.2. Définition de la performance

Il existe diverses formes de performance. Dans notre étude nous considérerons la performance sociale, la performance économique, la performance humaine et la performance organisationnelle.

Dans une étude menée en Thaïlande, Teeratansirikool et al., (2013) soutiennent que les entreprises doivent adopter un ensemble équilibré de mesures de performance à la fois

financières et non financières. Cette approche permet une évaluation complète et nuancée de la performance, en tenant compte des aspects tangibles et intangibles qui influencent la compétitivité (Davis et Haltiwanger, 1999 ; Teeratansirikool et al., 2013).

La performance sociale est l'habileté de l'entreprise à répondre aux attentes de la société. Selon la théorie des parties prenantes, les entreprises par leur recherche de profit doivent prendre en compte les objectifs des groupes (les communautés, les clients, les employés, les fournisseurs, les gouvernements, les investisseurs et les syndicats). La performance sociale de l'entreprise concerne l'ensemble des pratiques ou stratégies managériales qui contribuent à la satisfaction des besoins des parties prenantes en améliorant l'image de l'entreprise (Chiadmi, 2023). Dans notre étude, nous considérons la performance sociale comme « l'interaction sous-jacente entre les principes de responsabilité sociale, le processus de sensibilité sociale et les politiques mises en œuvre pour faire face aux problèmes sociaux » (Wartick et Cochran, 1985). La performance sociale des entreprises se mesure tout d'abord de manière objective. Il s'agit de la volonté d'engagement et de la vérification de faits. Elle se mesure aussi de manière perceptuelle en mettant en lien la performance sociale et les attitudes professionnelles (Closon, 2010).

La performance économique est la compétitivité des entreprises (Kaplan et Norton, 2001). La performance économique se définit comme la capacité d'une entreprise à atteindre ses objectifs financiers, tout en utilisant efficacement les ressources disponibles pour générer de la valeur économique. Elle englobe plusieurs dimensions, telles que la rentabilité, la croissance, la création de richesse et la part du marché (Lebas, 1995). En somme la performance économique concerne la survie de l'entreprise ou sa capacité à atteindre ses objectifs (Calori et al., 1989, cité dans Sogbossi, 2010). Il s'agit de la capacité à générer du profit et à réduire les coûts. En général, la performance économique est mesurée par des indicateurs quantitatifs suivants : la rentabilité des investissements et des ventes, la profitabilité, la productivité, le rendement des actifs, l'efficacité, etc. L'aspect économique et financier de la performance a été pendant longtemps, une référence en matière de performance et d'évaluation d'entreprise. Dans notre étude, nous considérons l'aspect commercial qui se mesure avec la part du marché (Sogbossi, 2010).

La performance organisationnelle est l'efficacité de la structure organisationnelle de l'entreprise. Elle regroupe l'ensemble des stratégies et la mise en place de ces stratégies pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Selon Kalika, (1988) il s'agit de l'efficacité de la structure

organisationnelle et non pas ses éventuelles conséquences de nature sociale ou économique. Il existe divers facteurs qui permettent d'apprécier cette efficacité organisationnelle : le respect de la structure formelle, les relations entre les composantes de l'organisation, la qualité de la circulation de l'information et la flexibilité de la structure (Kalika, 1988, cité dans Sogbossi, 2010).

La performance humaine représente les relations humaines dans l'entreprise. Elle résulte de la collaboration, de la motivation, de la compétence et du bien-être des parties prenantes. La performance humaine regroupe les politiques de gestion du personnel, l'état des relations humaines dans l'entreprise et la capacité d'attention de l'entreprise au domaine social. Le niveau de satisfaction des salariés est un indicateur de mesure de la performance sociale (Issor, 2017). « .

Les études de Watson (2003), Johnsen et McMahon (2005), renforcent l'idée que le genre n'est pas un facteur déterminant de la performance lorsqu'on prend en compte d'autres variables pertinentes. En contrôlant des variables telles que le secteur d'activité et l'âge de l'entreprise, il constate que les différences de performance entre les entreprises dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes sont statistiquement insignifiantes. Lambrecht et al (2003) ajoutent une dimension importante à la discussion en soulignant que les différences de performance perçues entre les entreprises dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes sont souvent basées sur des perceptions plutôt que sur des faits. Cela suggère que les perceptions peuvent être biaisées par des stéréotypes de genre et que la taille de l'entreprise joue un rôle crucial dans la performance, indépendamment du genre du dirigeant.

1.1.3. Présentation du contexte de l'étude : Le Burkina Faso

Situé au cœur de l'Afrique de l'Ouest, le Burkina Faso est un pays enclavé avec une superficie de 274 200 km² et une population d'environ 20 505 155 habitants (INSD, 2022). Le Burkina Faso est un pays en voie de développement dont l'économie repose essentiellement sur l'agriculture, l'élevage et les activités agraires. Malgré les richesses naturelles, le développement économique du pays est freiné par divers facteurs, à savoir l'instabilité politique, le niveau d'éducation et du capital humain. Le Burkina Faso a connu de nombreuses attaques terroristes qui ont freiné les investissements internationaux sur le territoire national (James, 2013). Tout

comme la majorité des pays en développement, les femmes propriétaires et gestionnaires d'entreprises au Burkina Faso sont généralement moins nombreuses que les hommes. Cet écart est attribuable à des différences complexes et multiformes entre les genres, y compris les caractéristiques, la richesse, l'éducation, le statut professionnel et les motivations des femmes entrepreneures. Dans ce pays, les femmes jouent souvent un rôle unique au sein des ménages notamment avec l'augmentation du nombre de ménages dirigés par des femmes, ce qui les prédispose à l'entrepreneuriat (Zogning, 2021).

En Afrique, les femmes montrent une intention entrepreneuriale remarquable. Le Burkina Faso illustre bien cette tendance, avec un ratio d'une femme sur cinq envisageant de lancer une entreprise. Ce chiffre reflète une motivation forte et une capacité à identifier des opportunités économiques malgré les défis. L'étude de Sarr (1998) réalisée auprès d'un échantillon de 259 femmes décrit le profil des femmes entrepreneures africaines. Cette étude fait ressortir les caractéristiques suivantes : l'âge des entrepreneurs (21 à 69 ans); les femmes sont dans une famille monogame et ont moins d'un enfant ; elles visent à diversifier leurs opérations plutôt qu'à développer leur activité. Elles ne sont pas formées à la création et au développement d'entreprises, à la gestion comptable et au commerce international et la durée de vie de leur entreprise peut aller d'un an à quarante ans.

Au Burkina Faso, l'occupation principale de la population est l'agriculture, la sylviculture et la pêche (INSD, 2022). Pour les femmes, l'occupation professionnelle est plus remarquée à cause de l'insuffisance d'opportunités d'emploi, se traduisant par le fait que 60,1 % des femmes occupées travaillent dans les domaines liés à l'agriculture. L'État demeure le principal pourvoyeur d'emploi pour tous, compte tenu du taux d'alphabétisation de plus en plus élevée dans les milieux urbains. Même si la répartition de la population est de dominance féminine, le taux d'alphabétisation des femmes (27,9 %) est moins élevé que celui des hommes (31,9 %).

Au Burkina Faso, le rapport de masculinité qui exprime le nombre d'hommes pour 100 femmes dans une population ou un groupe d'âge donné, est de 93 hommes pour 100 femmes. Ce rapport est resté constant entre 2006-2019 et traduit une prédominance des femmes par rapport aux hommes. Donc la répartition par sexe de la population burkinabè montre que le pays compte 10 531 217 individus âgés de 15 à 64 ans soit 51,5 % de la population. Ce groupe d'âge qui représente la population en âge de travailler compte 53,1 % de femmes (INSD, 2022).

Les femmes sont les plus affectées par le chômage avec un pourcentage de 8,8 %, contre 5,6% pour les hommes. En effet, le taux de chômage combiné (prend en compte les femmes qui ne cherchent pas d'emploi) est plus élevé, car il prend en compte la main-d'œuvre potentielle selon certaines caractéristiques sociodémographiques. Ce taux de chômage combiné est de 34,1 % au niveau national soit 1/3 de la main-d'œuvre qui est au chômage. Il se répartit comme suit : 27,7 % parmi les hommes et 40,7 % parmi les femmes.

Tableau n^o 1 : Caractéristiques de la population burkinabé en 2019 (%)

Intitulé	Estimations en %
Main d'œuvre active	51,5%
Proportion des femmes dans la main d'œuvre active	53,1%
Taux de chômage des femmes	8,8%,
Taux de chômage combiné des femmes	40,7%
Taux d'alphabétisation	27,9%
Femmes Agricultrices et ouvrières qualifiées de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	60,1%

Sources : (INSD, 2022)

1.2. Les femmes dans le développement économique

Les femmes jouent un rôle important dans le développement économique des pays. Elles sont de plus en plus présentes dans les secteurs tels que l'agriculture et le service (restauration, esthétique, couture, etc.) (Song-Naba, Florent, 2015). Les différentes recherches réalisées dans ce domaine ont permis de mesurer la contribution de la femme dans l'économie. Le travail réel associé aux hommes était considéré comme le travail rémunéré réalisé dans le domaine privé et celui non réel associé aux femmes considéré au travail de la sphère privée non rémunéré ou sous-payé. Pour prétendre à une certaine légitimité et à leur participation dans l'économie, les femmes ont dû travailler très dur afin de se différencier. La rhétorique et les actions soulignant les aspects positifs de l'entrepreneuriat féminin, en particulier en tant qu'outil d'autonomisation des femmes, se répandent dans le monde entier (Folbre, 2021).

Les femmes contribuent de diverses manières au développement économique, du fait de leur contribution au marché du travail, de l'organisation plus diversifiée, inclusive et innovante. Les femmes africaines ne sont pas à la marge. Dans les pays en développement, l'entrepreneuriat féminin est perçu comme un nouveau levier de croissance économique à travers la transformation économique.

Cette section consiste à mettre en évidence la participation des femmes dans le développement économique et sociale. Aussi elle explique les motivations et les barrières à l'implication des femmes. Aussi, cette section décrit brièvement l'entrepreneuriat féminin, en mettant plus l'accent sur la participation des femmes au marché du travail et au développement économique.

1.2.1. Les raisons et les motivations de l'implication des femmes au développement socio-économique

Plusieurs raisons expliquent l'importance de la participation des femmes dans le développement économique. Les recherches D'Andria et Gabarret, (2016) montrent que la motivation des femmes est complexe et que le simple désir de maximiser la récompense financière n'est pas toujours le principal facteur de motivation des femmes, en particulier lorsqu'il s'agit de leur carrière et de leur emploi. Aussi, certaines motivations peuvent également jouer un rôle important dans leur choix de métier ou d'activité professionnelle. Tout d'abord, il y a le besoin d'accomplissement : il s'agit d'un désir d'accomplissement personnel et de réussite dans leur domaine d'activité. Les femmes sont donc animées par un désir de se surpasser, de relever des défis et d'atteindre des objectifs ambitieux, désir qui leur apportera une grande satisfaction personnelle. Ensuite, il existe la possibilité de créer son propre travail : de plus en plus les femmes sont attirées par l'entrepreneuriat et l'idée de créer leur propre entreprise. Elles sont motivées par le désir d'autonomie, dans leur travail afin de pouvoir prendre des décisions et être créatives sans supervision constante. Enfin, il y a contribution sociale : certaines femmes recherchent des professions ou des activités qui apportent une contribution positive à la société ou aident les autres.

Les femmes s'intéressent également à la création et à la valorisation des entreprises (Shankar et al., 2020). Les recherches sur l'entrepreneuriat féminin portent en grande partie sur le profil de la femme indépendante, le profil des entreprises dirigées par des femmes/leur secteur

d'activité et enfin, leurs attitudes et vécus. Une étude en Belgique a montré que la situation des femmes entrepreneures est influencée par leurs réalités « de fille », « de conjointe » et « de mère ». Ainsi, lorsque les femmes décident d'entreprendre, le choix du secteur d'activité est influencé par le genre ; car certains secteurs d'activités sont considérés comme masculins et d'autres féminins (Cornet et Constantinidis, 2004). De Beaufort, (2011), pense que les femmes créent des emplois pour elles-mêmes et pour d'autres, chose qui leur permet à faire face aux difficultés telles que les horaires et la disponibilité vis-à-vis de leur famille, tout en apportant à la société, des solutions différentes pour la gestion et le traitement des problèmes des entreprises.

Les points suivants sont abordés dans cette partie : l'autonomisation des femmes en lien avec le développement durable, le renforcement de la confiance et le développement de carrières et enfin les différentes formes d'entrepreneuriat féminin.

1.2.1.1. L'autonomisation des femmes et le développement durable

La vision féministe du capitalisme dans les politiques économiques met en évidence le lien entre l'accumulation du capital et l'oppression associée au travail rémunéré et non rémunéré des femmes. Le travail effectué par les femmes, qu'il soit rémunéré ou non, joue un rôle fondamental à la fois dans la production économique et dans la reproduction sociale (Arruzza et Sibertin-Blanc, 2021). L'émergence de la perception que les pandémies sont inhérentes au système capitaliste, met en exergue la contradiction entre un monde axé sur le profit et les impératifs nationaux et mondiaux de santé publique. Il existe de la discrimination et des divisions fondées sur le sexe, la race et le travail à travers le monde; cela est dû à la relation entre le capitalisme et la COVID-19. En effet, les mécanismes par lesquels le capital organise la production et la reproduction sont entrelacés avec des systèmes d'oppression basés sur le genre et la race, créant une plus grande vulnérabilité parmi les populations les plus durement touchées qui sont les femmes (Cukier et al., 2022).

L'autonomisation des femmes est très importante, du moment où seulement trois millions d'emplois formels sont créés pour les jeunes chaque année pour près de douze millions qui frappent à la porte du marché du travail (BAD, 2019). Ce faible taux de création d'emplois et les possibilités économiques réduites peuvent alimenter les conflits, l'instabilité et constituent de principaux motifs de migration des jeunes. En effet, les cinq objectifs du développement

durable (ODD) sont consacrés spécifiquement à la réalisation de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles.

1.2.1.2. Le renforcement de la confiance et le développement des carrières

Le renforcement de la confiance est influencé par les émotions et la morale, qui dans le meilleur des cas contribue au développement personnel ou dans le cas contraire rend les individus malheureux (Lancry-Hoestlandt, 2016). La capacité des individus leur permet de connaître leur engagement ou leur attachement au travail. Selon les différentes études que nous avons consultées, il existe deux types d'orientations qui expliquent l'engagement des individus au travail et qui renforcent leur confiance en soi.

Il existe les buts ou orientations extrinsèques qui sont l'ensemble de signes qui permettent de savoir si l'individu a atteint les objectifs qu'il s'est fixés. Même si les interprétations théoriques restent départagées, la recherche de buts intrinsèques conduit vers l'activité de réalisation de soi et renforce le bien-être personnel (Galand et al., 2012).

Les orientations extrinsèques se caractérisent par l'ensemble des circonstances extérieures à l'individu. Pour Davoine et Méda, (2008), les orientations intrinsèques traduisent une certaine implication qui fait que le travail devient primordial. Le travail permet de mener une vie normale comme tout être humain qui travaille, pour s'épanouir et gravir par la suite les différents échelons de notre société. Cette étude a révélé l'importance du travail dans la société et diffère selon le pays.

Les études sur l'intention entrepreneuriale et la promotion de l'entrepreneuriat féminin permet de comprendre l'orientation de la carrière des femmes, qui s'explique à partir de deux dimensions : le modèle entrepreneurial potentiel et la théorie des carrières cognitives sociales étendues (Tran et Von Korfflesch, 2016). Tout d'abord, le modèle entrepreneurial potentiel se base sur les caractéristiques personnelles d'un individu, c'est-à-dire l'ouverture d'esprit, l'amabilité, l'extraversion et l'optimisme. Quant à la théorie des carrières cognitives sociales, elle se focalise sur l'interdépendance entre les niveaux d'éducation, les modèles de comportement et le profil de la personne en tant que variables concrètes de l'intention d'entreprendre. L'intégration de ces deux dimensions dans l'entrepreneuriat féminin permet aux

facteurs de motivation de se rapporter positivement au désir d'entreprendre. En revanche, les traits de personnalité et les normes subjectives sont positivement liés à la désirabilité perçue. L'écosystème entrepreneurial et l'auto-efficacité sont quant à eux liés positivement à la faisabilité perçue. Le potentiel entrepreneurial résulte donc à la fois de la faisabilité perçue et du désir des femmes de créer une entreprise.

1.2.1.3. Les différentes formes d'entrepreneuriat féminin

Des chercheurs ont démontré que les caractéristiques des entrepreneurs et leur choix du type d'entreprise à créer, ont un impact sur la création d'emploi, la taille de leur entreprise, sa croissance et son exploitation (Giacomin et al., 2016).

D'Andria et Gabarret, (2016) ont examiné de plus près les motivations et les circonstances entourant la création d'entreprises par les femmes. Ils ont identifié des idéaux types qui fournissent des distinctions intéressantes sur les motivations et les objectifs des entrepreneures, que nous consignons dans le tableau ci-après.

Tableau n° 2 : les différentes formes d'entreprise selon la motivation

L'entrepreneuriat par nécessité	L'entrepreneuriat par opportunité
-Sortir du chômage	-Gagner le maximum d'argent
-Acquérir du prestige	-Augmenter le revenu
-Être reconnue socialement	-Être autonome
-Répondre aux attentes familiales	-Créer son propre emploi
-Perpétuer la tradition familiale	-Ne plus avoir de patron
	-Développer de nouveaux produits ou services
	-Développer de nouveau procédé de fabrication

Sources : Notre synthèse de (D'Andria et Gabarret, 2016)

De la lecture de ce tableau il ressort ce qui suit : tout d'abord, certaines femmes créent des activités génératrices de revenus par nécessité. Cela signifie qu'elles deviennent entrepreneures en raison de contraintes économiques ou de difficultés à trouver un emploi

salarié. Elles voient la création d'une entreprise comme un moyen de subvenir à leurs besoins financiers et à ceux de leur famille. Pour ces femmes, l'entrepreneuriat est une réponse pragmatique à une situation économique précaire. Les motivations de répondre aux attentes familiales et perpétuer la tradition familiale ont été, au vu de leur libellé, classées sous la rubrique « nécessité » dans la mesure où elles renvoient à des situations où les individus ont été poussés par leur entourage à créer ou reprendre une activité entrepreneuriale (D'Andria et Gabarret, 2016). Depuis quelques années, la notion d'entrepreneuse de nécessité est utilisée pour qualifier les activités économiques des femmes. En effet, selon la théorie de la formation de l'événement entrepreneurial de Shapero et Sokol, (1982), la décision de créer une entreprise est le résultat d'un changement dans la situation personnelle de l'individu. Ce changement, qui est généré par un événement positif ou négatif, donne naissance à l'intention de créer une entreprise. Selon que ce changement est perçu positivement ou négativement, il se traduira par des motivations de création de nécessité dans le cas d'un changement perçu négativement ou d'opportunité dans le cas d'un changement perçu positivement (Giacomin et al., 2016).

Ensuite, d'autres femmes entreprennent à une période de transition de carrière. Ce choix fait, en outre, écho aux travaux de Bhola et al. (2006) qui démontrent qu'une femme peut être poussée vers l'entrepreneuriat pour donner suite à l'obligation de reprendre l'entreprise familiale. Concernant les motivations à créer son propre emploi et ne plus avoir de patron, celles-ci font référence aux désirs d'autonomie ou d'indépendance identifiés dans la littérature comme étant des motivations d'opportunité. Ces femmes ont déjà une expérience professionnelle et décident de créer leur propre entreprise lorsqu'elles se trouvent à un moment clé de leur carrière. Cela peut être motivé par des raisons telles que la recherche d'une plus grande autonomie, la volonté de relever de nouveaux défis ou de poursuivre une passion. Elles considèrent l'entrepreneuriat comme une opportunité de changer de direction professionnelle et de mettre en valeur leurs compétences et leur expertise.

Enfin, pour certains auteurs comme Attar et Bouadallah, (2018) et Bony, (2021), il est essentiel de distinguer les entreprises évoluant dans le secteur informel et formel. Le secteur informel joue un rôle important dans la stabilité socio-économique des pays en voie de développement. Pour notre part, nous retenons que les femmes qui entreprennent dans le secteur informel sont celles qui vivent dans des conditions marginales et pauvres. Elles deviennent entrepreneuses pour répondre à leurs besoins vis-à-vis de leur famille, de la société, des autres femmes de leur entourage immédiat. Il s'agit des activités génératrices de revenus qui se

développent en dehors du circuit formel dit officiel. La différence avec les entrepreneures du secteur formel est qu'elles ne paient pas les impôts, ne respectent pas les normes de salaire minimum et de travail. Grâce au revenu du secteur informel, les femmes parviennent à avoir une certaine autonomie au sein de leur ménage avec la polygamie et dans la société (Gning, 2013). Bony, (2021), dans son étude portant sur les facteurs déterminants de la perception de l'utilité de la formalisation des entreprises chez les femmes entrepreneures du secteur informel en Côte-D'Ivoire, a démontré que le niveau d'éducation et le taux d'efficacité entrepreneuriale des femmes influencent l'intention de formalisation. Même si ces résultats semblent controversés, les femmes entrepreneures gagneraient à être sensibilisées sur l'utilité de la formalisation de l'entreprise et ce, en les amenant à changer d'intention, pour améliorer le rendement d'entreprises. Cependant, cette étude a présenté des limites parce qu'elle s'est basée uniquement sur des questionnaires qui ont engendré des altérations des données.

1.2.2. Les freins et les barrières de l'entrepreneuriat féminin

Diverses barrières freinent les femmes dans le processus de création et de développement d'entreprises. Il s'agit de décrire brièvement les barrières qui empêchent les femmes à entreprendre. Ces facteurs peuvent interagir de manière complexe et varier dans leur importance selon les individus et les circonstances. Ils peuvent également influencer les décisions des hommes et des femmes de démarrer une entreprise différemment. Alors, ils doivent donc être pris en compte (Tijari et Smouni, 2022).

1.2.2.1. Les stéréotypes de genre et le conflit de travail famille

De nombreuses recherches ont montré qu'il existe des stéréotypes de genre qui influencent les capacités et le comportement des femmes entrepreneures et de ce fait compromettent l'objectivité du processus de sélection pour les postes de haut niveau. Pour la grande partie des femmes, même si les ensembles de règles d'embauche et les évolutions de grade sont neutres, il y a des biais dans les comités d'embauche qui peuvent influencer le recrutement et le développement des compétences. Pour l'ONU (Unies, 2020), il est nécessaire

de mettre fin à toutes les formes de discrimination partout et d'assurer la parité des chances sur le marché du travail en donnant aux femmes l'autonomie dans la prise de décision. Sur le marché de travail, la femme est perçue comme un agent économique laborieux, prévenant et ponctuel. Avec leur aptitude à gérer les tâches ménagères, les femmes parviennent à se transformer en entrepreneures en y ajoutant une formation axée sur les compétences et des opportunités d'avancement professionnel équitables.

La culture a un impact important sur les rôles de genre. Les normes culturelles traditionnelles attribuent des traits masculins tels que l'autonomie, la force et la prise de risques généralement associés aux postes de direction. Ces cultures favorisent fréquemment des niveaux plus élevés de prise de décision et de contrôle. A ce titre, elles excluent souvent les femmes de ces sphères d'influence. Les structures de genre sont complexes et diverses, influencées par de nombreux facteurs tels que le statut socio-économique, la race, l'origine ethnique, la religion et la culture. Les identités de genre sont également influencées par ces différences croisées et, par conséquent, les femmes et les hommes peuvent avoir des expériences et des identités très différentes. Les femmes sont couramment défavorisées dans une culture qui renforce les stéréotypes sexistes. Il existe des cultures qui considèrent que les femmes devraient être vertueuses, mais cette vertu est en règle générale considérée comme une limitation des capacités de leadership des femmes (Gning, 2019).

La capacité à concilier carrière entrepreneuriale et responsabilités familiales et personnelles est un facteur clé de la réussite des femmes entrepreneures. Atteindre un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée est essentiel à leur bien-être général et à leur efficacité en tant que dirigeantes d'entreprise. Les femmes entrepreneures sont souvent confrontées à d'énormes pressions et sont souvent surchargées de travail lorsqu'elles doivent jongler avec la gestion de leur entreprise et de leur famille (Panda, 2018). Les attentes de la société à l'égard des femmes sont souvent traditionnelles, exigeant qu'elles assument des rôles d'éducatrice et de bonne épouse tout en poursuivant une carrière réussie. Cette pression supplémentaire peut être écrasante, entraînant une augmentation significative du stress et de la fatigue. La nécessité d'assumer ses responsabilités professionnelles et familiales peut entraîner un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ce qui peut nuire à la santé physique et mentale des femmes entrepreneures.

Certains auteurs comme D'Andria et al., (2020) affirment que pour comprendre l'entrepreneuriat des femmes, il faut inclure le concept de parentalité qui définit le rôle, la place

et la fonction de parent dans le milieu entrepreneurial. Ils ont montré dans leur étude que la plupart des recherches en entrepreneuriat féminin sont biaisées, car en général les chercheurs abordent leur étude selon le contexte socioculturel. Ils ont constaté que l'articulation entre vie de famille et profession d'entrepreneur devrait faire l'objet des futures recherches surtout dans le cas des femmes.

1.2.2.2. Les contraintes financières et le manque de soutien infrastructurel

Certaines études montrent que l'accès au financement est l'une des principales contraintes auxquelles sont confrontées les femmes entrepreneures dans les pays en développement. Cela s'explique en partie par le fait que les entrepreneurs qu'ils soient homme ou femme entrent dans une catégorie à haut risque. L'accès limité au financement empêche les femmes de créer ou de développer leur propre entreprise. En effet, l'accès aux ressources financières est essentiel à la croissance et au développement d'une entreprise. Cependant, bon nombre de femmes entrepreneures n'ont pas accès au financement pour développer leurs activités, investir dans de nouvelles opportunités et accroître leur compétitivité. Les femmes et les hommes entrepreneurs ne sont pas à égalité en termes d'informations. Aussi le manque d'antécédents de crédit et l'insuffisance des garanties font qu'il est difficile pour tous les entrepreneurs, en particulier les femmes entrepreneures, d'obtenir des prêts (Sandhu et al., 2012). Pour les femmes entrepreneures, l'accès au financement doit se traduire par un assouplissement des conditions d'octroi de crédits ou de financement dont elles ont besoin.

Les femmes entrepreneures souffrent du manque d'infrastructures de soutien. Les principaux défis auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures comprennent : nonaccès à la technologie, aux réseautages et aux services commerciaux auxiliaires (Panda, 2018). En effet, les femmes n'ont pas accès aux infrastructures qui leur sont nécessaires pour mener à bien leur activité, mener leur propre étude du marché. Les opportunités de réseautage et les services de conseil limités entravent également la performance et la compétitivité de leur entreprise (Robb et Coleman, 2010). Les stéréotypes de genre empêchent les femmes entrepreneures de rechercher de l'aide et du soutien. Elles ont du mal à négocier avec les parties prenantes, les fournisseurs et les consommateurs sur des questions telles que le prix, le loyer et l'emplacement des bureaux. La difficulté d'avoir des clients et des fournisseurs se traduit par le manque des

réseautages qui est essentiel pour le développement et le succès d'une entreprise. Les femmes entrepreneures doivent être en mesure de tisser des relations commerciales fructueuses et d'exploiter des opportunités de marché. Les femmes ont un accès restreint limité aux marchés, aux opportunités commerciales et aux réseaux professionnels (Tijari et Smouni, 2023).

1.2.2.3. Les contraintes basées sur la personnalité et le manque de formation

Les contraintes basées sur la personnalité font référence aux caractéristiques personnelles des femmes entrepreneures. Ces contraintes comprennent tout d'abord les traits de personnalité des femmes entrepreneures à travers leur aversion aux risques, le sentiment d'efficacité personnelle et les différents réseaux. Ensuite, nous avons la motivation entrepreneuriale, qui réunit les différentes raisons qui ont poussé les femmes à entreprendre. Comme nous l'avons cité plus haut, ces raisons sont multiples et varient d'une femme à l'autre. La personnalité d'une femme entrepreneure est un défi majeur. Les femmes qui n'ont pas de forte personnalité ou qui sont moins extraverties semblent avoir des difficultés à créer, à développer leur entreprise, quelle que soit la raison qui les poussent à se diriger vers l'entrepreneuriat (Himrane et Radhia, 2019).

Les femmes entrepreneures sont confrontées au manque de compétences et de connaissances dans des domaines de la gestion d'entreprise. Ces difficultés entraînent une compréhension limitée des pratiques commerciales telles que : la gestion du capital, la tenue des registres comptables, la mise en place d'activités de marketing et la gestion de la consommation et du personnel. L'origine de cette difficulté réside dans le fait que de nombreuses femmes entrepreneures n'ont pas bénéficié d'une formation formelle en commerce ou en entrepreneuriat. Elles apprennent souvent « sur le tas », en faisant face à des défis pratiques tout en gérant leurs entreprises. De plus, ces entrepreneures proviennent d'horizons éducatifs divers et possèdent différents niveaux d'éducation et de compétences (Zoubida et Rachid-sofiane, 2023). Dans leur étude menée en Algérie Zoubida et Rachid-sofiane, (2023) ont constaté que même si les femmes suivent une formation universitaire dans des disciplines appliquées, elles peuvent rencontrer des difficultés à transférer leurs compétences dans leurs entreprises. Ceci est souvent dû à un manque d'opportunités, de l'expérience de travail limitée,

ou à des difficultés à s'adapter aux évolutions technologiques rapides qui caractérisent le monde des affaires aujourd'hui.

Outre ces barrières, les femmes entrepreneures dans les pays en développement font face à des obstacles supplémentaires. Il s'agit de l'absence de formations visant à renforcer l'autonomie des femmes et le manque d'orientation professionnelle. Ces facteurs peuvent limiter les opportunités et la progression des femmes entrepreneures dans un environnement commercial souvent exigeant (Aladejebi, 2020).

1.3. Les impacts de l'entrepreneuriat féminin dans les pays en développement

Les impacts de l'entrepreneuriat féminin renvoient à une analyse qui vise notamment à évaluer ses conséquences économiques, sociales et environnementales. Les entreprises dirigées par des femmes ont eu un impact global en contribuant de manière significative au progrès économique et au bien-être général des sociétés (Stibell et Zhan, 2014). En général, les recherches sur l'entrepreneuriat montrent que les entrepreneurs sont motivés par différents facteurs, choisissent l'entrepreneuriat pour différentes raisons et ont des objectifs et des aspirations de croissances différentes. Les études démontrent également qu'il existe une diversité de formes d'entrepreneuriat, allant des entreprises individuelles aux petites entreprises familiales, en passant par les gazelles à forte croissance (Herrmann, 2019). En exploitant le rapport de 2021 du Global Entrepreneurship Monitor (GEM), nous constatons que la décision d'entreprendre des femmes est de plus en plus élevée dans les pays développement tels que les pays de l'Afrique et de l'Amérique latine. La croissance de l'intention entrepreneuriale est plus observée en Angola, au Togo et au Burkina Faso.

Pour Brière et al., (2021) avec l'écosystème entrepreneurial, toutes les personnes qui entreprennent dans un domaine donné ont les mêmes chances de succès. Cela montre qu'il y a égalité de chances de réussir pour toutes les personnes qui entreprennent quel que soit leur genre : le sexe ne détermine pas un quelconque atout. Cependant, il ne faudrait pas occulter le fait que les femmes ont des besoins plus prononcés que ceux des hommes. Il est important de souligner que les femmes ont des charges familiales plus lourdes que les hommes : elles doivent éduquer les enfants, s'occuper de leurs familles à savoir frères, conjoints, enfants et parents. En effet, les femmes sont plus sensibles, ce qui les rend moins aptes à entreprendre et a réussi leur

activité. Aussi, les femmes entrepreneures exercent généralement dans un domaine où elles ont étudié. D'ailleurs, au fil du temps, elles préfèrent mener des études dans des domaines qui ont trait aux sciences humaines et sociales.

1.3.1. Les impacts de l'entrepreneuriat féminin en général

Au cours des dernières décennies, on a assisté à une augmentation significative de la prévalence de l'entrepreneuriat féminin, qui est devenu un contributeur essentiel à la croissance économique, sociale et culturelle partout dans le monde. Les femmes qui relèvent le défi de créer et de gérer leur propre entreprise exercent une influence notable tant sur la société que sur l'économie (Himrane, 2019). En effet, elles apportent des points de vue distincts, des concepts originaux et des solutions novatrices à des problèmes complexes. La portée de l'entrepreneuriat féminin s'étend au-delà de la simple création d'entreprises ; cela englobe également l'expansion et l'amélioration desdites entreprises. Les femmes entrepreneures possèdent le potentiel d'apporter des changements positifs sur les marchés, de générer des opportunités d'emploi, de renforcer la prospérité des communautés locales et d'apporter une contribution significative à l'économie nationale dans son ensemble (Stibell et Zhan, 2014).

1.3.1.1. Les impacts de l'entrepreneuriat féminin dans la société et dans l'économie

Il est souvent observé que l'entrepreneuriat chez les femmes est davantage axé sur des causes sociales. Elles ont tendance à chercher avant tout à répondre aux besoins sociaux et à apporter des contributions significatives à la société. Les impacts de l'entrepreneuriat féminin dans la société, comme le mettent en évidence Brammer et al., (2006), se réfèrent à son impact et à sa contribution à la société dans laquelle les femmes opèrent. En effet, l'impact social de l'entrepreneuriat féminin nous ramène à la notion de performance sociale d'une entreprise qui est devenue de plus en plus importante dans le monde des affaires. Cette performance sociale fait référence à la manière dont une entreprise impacte positivement ou négativement la société dans laquelle elle opère (Sekaran et Bougie, 2016). Elle englobe les actions entreprises pour créer de la valeur ajoutée non seulement pour les actionnaires et les propriétaires de l'entreprise,

mais aussi pour l'ensemble des parties prenantes. Plus précisément, elle inclut les employés, les clients, les fournisseurs, les communautés locales, et la société dans son ensemble durabilité (Zmokhol, 2017). Cela souligne l'importance croissante de la responsabilité sociale des entreprises et de la prise en compte des impacts sociaux dans la gestion et les activités des entreprises (Igalens et Gond, 2005). Pour Claessens (2006) la performance sociale des entreprises menées par les femmes contribue également à des bénéfices sociaux plus larges, en particulier dans la transformation sociale.

Il existe différents points de vue dans la littérature sur l'impact de l'entrepreneuriat féminin sur la croissance économique. Certaines études indiquent que l'entrepreneuriat féminin a un impact plus faible sur la croissance à long terme et suggèrent que l'entrepreneuriat féminin n'est pas suffisamment développé pour avoir un impact significatif sur la croissance économique à grande échelle (Keplai, 2013). D'autres recherches, cependant, soutiennent que l'entrepreneuriat féminin peut être particulièrement efficace dans le cadre de politiques de relance visant à stimuler la croissance économique (Yen, 2022). Malgré la sous-représentation et la sous-évaluation des participations économiques des femmes, il est important de reconnaître que les implications et la participation économique des femmes sont indispensables pour les politiques publiques, les décisions économiques et la société en général. La pleine reconnaissance et la célébration des contributions économiques des femmes entrepreneures sont essentielles. L'impact de l'entrepreneuriat féminin est mesuré par la performance économique des entreprises détenues par des femmes (Acs et Audretsch 2003). Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2023), la performance économique de l'entrepreneuriat féminin peut être évaluée en fonction de son impact sur l'économie nationale, en particulier en ce qui concerne la création d'emplois et la contribution à la richesse nationale. Les entreprises appartenant aux femmes, génèrent des emplois qui contribuent directement à la réduction du chômage, à l'amélioration des conditions économiques locales, à la stabilité sociale et à l'intégration des femmes dans la société. De ce fait, les entrepreneures femmes soutiennent les objectifs économiques nationaux, comme la diversification économique, la réduction du chômage et l'augmentation des exportations. Ainsi, les femmes entrepreneures jouent un rôle primordial dans la performance économique globale du pays.

1.3.1.2. Les impacts de l'entrepreneuriat féminin sur la performance humaine et la performance organisationnelle

L'entrepreneuriat favorise la promotion de l'équité et de l'inclusion, en particulier pour les populations discriminées. L'autonomisation des femmes et l'entrepreneuriat féminin sont des concepts étroitement liés et interdépendants. L'entrepreneuriat féminin joue un rôle essentiel dans l'autonomisation des femmes et vice versa. Ce sont des concepts indissociables. Tout d'abord, l'entrepreneuriat féminin rend les femmes financièrement indépendantes (Simen et Tidjani, 2016). À travers cette autonomie financière, les femmes arrivent à créer leurs propres sources de revenus, ce qui améliore leur capacité à prendre des décisions financières et à subvenir à leurs besoins. En tant qu'entrepreneures, les femmes occupent souvent des postes de direction au sein de leur propre entreprise. Cela améliore leur expérience en matière de leadership et de prise de décision, ainsi que leurs compétences essentielles à l'autonomisation. Cela signifie que l'entrepreneuriat peut servir de moyen pour surmonter les inégalités sociales en donnant aux femmes la possibilité de créer leurs propres entreprises et de devenir des actrices économiques actives. Les impacts de l'entrepreneuriat féminin sur la performance humaine se mesurent à travers diverses caractéristiques des femmes l'entrepreneures : le niveau d'éducation, l'expérience entrepreneuriale, la motivation ou encore le bien-être au travail et dans la vie en général (Batjargal, 2003 ; Chandler et Hanks, 1994). L'entrepreneuriat encourage souvent les femmes à acquérir de nouvelles compétences, à suivre une formation et à poursuivre des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie qui améliore leur capacité à réussir dans divers domaines.

L'étude menée par Amorós et al., (2021) basée sur les données recueillies de l'enquête de la GEM met en lumière une dynamique importante dans le domaine de l'entrepreneuriat. Les entrepreneurs motivés par la nécessité, souvent ceux qui créent une entreprise en réponse à des circonstances économiques défavorables, peuvent atteindre des niveaux de bien-être comparables à ceux des entrepreneurs motivés par l'opportunité, qui saisissent des occasions de marché avantageuses. Pour devenir plus dynamique et compétitive, les pays doivent s'accompagner d'une croissance économique, qui promeut l'amélioration quantitative et qualitative des emplois et d'une plus grande cohésion sociale (Communautés Européennes, 2001). La motivation initiale pour entreprendre ne détermine pas nécessairement le niveau de bien-être des entrepreneurs, d'autres facteurs jouent un rôle déterminant dans leur satisfaction

et épanouissement personnels : la résilience et l'adaptabilité, la satisfaction et l'accomplissement personnel et le support social (Amorós et al., 2021 ; Diener et al., 2013). Dans la même optique l'étude de Oueghlissi, (2013) se penche en détail sur les pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en France, en mettant particulièrement l'accent sur les Petites et Moyennes Entreprises (PME). Cette étude fournit une compréhension approfondie de la RSE dans le contexte des PME, en explorant ses différents volets et en tenant compte des spécificités des divers secteurs d'activité. Les efforts fournis par Pavot et Diener, (2008) pour établir un instrument de mesure de la satisfaction de la vie sont bénéfiques car elles permettent aux répondants de définir leurs propres critères à inclure dans le processus d'évaluation et de les évaluer selon le secteur d'activité.

La participation des femmes dans l'économie, en tant qu'entrepreneures, contribue à garantir la performance organisationnelle des femmes. La performance organisationnelle des femmes entrepreneures est la capacité des femmes à diriger une entreprise, à atteindre et à dépasser les objectifs stratégiques et opérationnels de manière efficace et efficiente (Chrisman et al., 1998). Cela inclut l'ensemble des résultats, activités et processus internes qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise. La performance organisationnelle dépasse les mesures financières, elle prend en considération divers facteurs, y compris la capacité entrepreneuriale. La théorie des capacités dynamiques constitue un cadre théorique en ce sens qu'elle nous explique comment une entreprise peut tirer parti de sa capacité à intégrer, développer et réorganiser ses compétences et ses ressources, tant internes qu'externes, afin de s'adapter à des environnements en constante évolution. Cette théorie des capacités dynamiques met l'accent sur la nécessité vitale pour les femmes entrepreneures de se réinventer constamment, afin d'établir des avantages compétitifs durables (Burger-Helmchen et Frank, 2011).

L'étude de Akman et Yilmaz, (2008) menée dans une entreprise de création de logiciels en Turquie, examine les relations entre l'orientation vers le marché, la stratégie d'innovation, la capacité d'innovation et le succès de l'innovation dans les petites et moyennes entreprises des pays en développement. L'innovation pourrait être considérée comme un facteur clé de succès dans une économie mondiale de plus en plus compétitive. Dans la même lancée, l'étude de Chakravarty et al., (2013) indique que les gestionnaires doivent adopter une approche holistique lorsqu'ils évaluent l'impact des compétences informatiques sur l'agilité organisationnelle et la performance globale de l'entreprise. En effet, il est fondamental de ne

pas se limiter aux facteurs évidents et directement observables. Par exemple, des compétences informatiques solides peuvent optimiser la capacité d'une entreprise à réagir rapidement aux changements du marché. Cependant, cette amélioration dépend à son tour des facteurs moins tangibles tels que la culture organisationnelle, le soutien des dirigeants et l'engagement des employés.

À travers l'entrepreneuriat, les femmes ont un accès équitable aux ressources économiques. L'entrepreneuriat des femmes est un outil impératif pour qui promeut le bien-être social et économique de la nation, car étant le déclencheur du phénomène de l'innovation sociale. La force de l'entrepreneuriat féminin est de convertir la société en brisant l'agencement sociétal imposé par les hommes qui prévaut autour de nous. Ainsi les femmes parviennent non seulement à contribuer économiquement à l'épanouissement de leurs familles, mais aussi au développement socioéconomique du pays à travers le financement, les infrastructures, les compétences organisationnelles et l'utilisation des technologies. En somme, l'entrepreneuriat permet aux femmes de démarrer et de développer des entreprises et d'investir dans leur éducation (Tijari et Smouni, 2023).

1.3.2. Les mampreneures, l'entrepreneuriat collectif et les impacts de l'entrepreneuriat féminin dans les pays en développement

Tout au long de cette section, nous explorons les impacts de l'entrepreneuriat féminin dans les pays en développement. Nous étudions en profondeur les différentes dimensions de ce phénomène en constante évolution. Notre exploration comprend une analyse de la manière dont l'entrepreneuriat féminin favorise l'autonomisation des femmes, réduit les disparités fondées sur le sexe, favorise l'innovation, améliore la croissance locale et renforce le développement économique.

1.3.2.1. Les mampreneures, conciliation des différents temps sociaux de la vie

Une mampreneure est une femme qui s'identifie à la fois comme mère et femme d'affaires, gère les ressources qu'elle possède afin d'atteindre un équilibre professionnel et personnel difficile, voire impossible. Les mampreneures sont généralement motivées à la fois par des facteurs d'incitation et d'attraction, luttant pour un meilleur environnement pour leurs familles et la communauté au sens large comme objectif principal. Dans la même logique D'Andria et Gabarret, (2016) ont démontré qu'il existe trois idéaux types d'entrepreneures féminins, dont le troisième groupe est celui des mampreneures qui se constate dans les pays en développement. Pour ce groupe de chercheurs, ce sont des femmes qui voient l'entrepreneuriat comme une opportunité de s'épanouir à la fois sur le plan professionnel et maternel. Elles recherchent des opportunités dans l'entrepreneuriat pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces femmes qui se disent à la fois mères de jeunes enfants et entrepreneures sont désignées dans la littérature. Les études de Richomme-Huet et d'Andria, (2013) et D'Andria et Gabarret, (2016) sont unanimes sur les motivations des mampreneures. Il s'agit d'une combinaison de facteurs d'incitation et d'attraction. Au début, les femmes sont à la recherche d'opportunités, commençant par la transition professionnelle vers l'entrepreneuriat à la suite d'une grossesse. Donc elles sont inspirées par les opportunités commerciales liées à la maternité.

Dans leur étude Berhuet et Hoibian, (2021) ont aussi trouvé qu'il y a des femmes qui créent des activités pour concilier les différents aspects de leur vie sociale. Ces femmes cherchent à équilibrer leurs responsabilités familiales, leurs engagements personnels et leur carrière en créant leur propre entreprise. L'entrepreneuriat leur offre la flexibilité nécessaire pour gérer leur temps et leurs priorités de manière plus adaptée. Elles veulent créer une harmonie entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et considèrent l'entrepreneuriat comme un moyen d'atteindre cet équilibre.

1.3.2.2. L'entrepreneuriat féminin collectif, les entrepreneures regroupées en associations

L'entrepreneuriat féminin collectif est un processus par lequel des femmes s'associent pour créer quelque chose ayant une valeur ajoutée, que ce soit un produit, un service ou une activité. Ce type d'entrepreneuriat repose sur la génération de nouvelles idées de manière conjointe, la mise en commun des ressources, et le partage des risques et des responsabilités. Les membres collaborent étroitement pour atteindre des objectifs communs, en tirant parti de leurs compétences et expériences diverses pour innover et prospérer ensemble (Constantinidis, 2016).

Divers facteurs sont à l'origine des projets collaboratifs chez les femmes entrepreneures. Tout d'abord les entrepreneures partagent des buts et des objectifs clairs et bien définis, ce qui allient leurs efforts et maximise leur efficacité collective; il s'agit des objectifs stratégiques communs. Ensuite les femmes entrepreneures sont complémentaires. Les compétences, les connaissances et les expériences variées des femmes se complètent, permettant une synergie qui renforce le projet commun. En outre, les femmes entrepreneures ont une attente mutuelle de transparence des informations. Il s'agit d'une communication ouverte et honnête entre les membres, fondamentale pour établir la confiance et garantir que toutes les parties sont bien informées et engagées. Enfin, les entrepreneures partagent toutes les mêmes valeurs clés. Les entrepreneures adhèrent à des valeurs communes, ce qui renforce leur cohésion et leur engagement envers le projet collectif (Constantinidis, 2016; Koffi et Kobri, 2024).

Comme exemple de femmes entrepreneures par coopérative, nous pouvons citer les Nana Benz. Les Nana Benz de Lomé, une catégorie singulière de commerçantes togolaises, elles font incontestablement partie de la classe moyenne. En s'enrichissant grâce au commerce des tissus imprimés, elles rappellent à bien des égards les marchands de tissus qui prospérèrent en Occident au Moyen Âge. D'un point de vue historique, elles incarnent la bourgeoisie marchande, car elles sont présentes dans les villes et se spécialisent dans le commerce. Leur succès économique et leur rôle central dans le commerce local les positionnent comme des figures clés du développement économique urbain au Togo. Les Nana Benz se voient également attribuer les mêmes critères de réussite que les hommes. Leur succès est mesuré par leur capacité à générer des revenus substantiels, à gérer et à développer leurs entreprises, et à

maintenir une influence économique significative. Comme leurs homologues masculins, elles sont jugées sur leur aptitude à innover, à prendre des risques calculés, et à gérer efficacement les ressources. Leur position de pouvoir et de prospérité dans le secteur du commerce de tissus imprimés les place sur un pied d'égalité avec les hommes en termes de reconnaissance et de succès entrepreneurial (Toulabor, 2012).

1.3.2.3. Les impacts de l'entrepreneuriat féminin dans les pays en développement

En général, en Afrique et dans notre cas au Burkina Faso, les femmes sont plus présentes dans le secteur informel de l'économie et occupent généralement des emplois précaires. En effet, les entrepreneures burkinabè sont également attachées au développement du pays et travaillent dur pour lutter contre le chômage et l'instabilité. Elles jouent un rôle clé dans la génération de richesses et la création de valeur à travers des activités économiques telles que les services, l'artisanat, la transformation et la valorisation des produits locaux.

Le tableau n^o3 représente les entreprises déclarées (formelles) dirigées par les femmes selon les différents secteurs d'activités : l'artisanat (ce domaine regroupe les entrepreneures qui n'emploient pas plus de 10 salariés); le commerce (les grossistes et les détaillant); l'industrie et le service. Le tableau illustre le nombre total et le taux des femmes entrepreneures burkinabé selon le secteur d'activité.

Tableau n^o 3 : Répartition des entreprises formelles actives dont les promotrices sont des femmes au 31/12/2022

Secteurs d'activités	Nombre de femmes	Pourcentages
ARTISANAT	4346	16,92 %
Métiers de la forge, métaux et assimilés	1	
Métiers de l'alimentation et de l'hygiène	3330	
Métiers de l'artisanat de services	507	
Métiers des cuirs et peaux	277	
Métiers des métaux précieux	20	
Métiers des services	6	
Métiers du Bâtiment	16	
Métiers du bâtiment et de la terre	3	
Métiers du bois et de la paille	12	
Métiers du textile et de l'habillement	174	
COMMERCE	11062	43,07 %
Commerce de détail	9853	
Commerce de gros	1209	
INDUSTRIE	2277	8,86 %
Bâtiments et travaux publics	1042	
Industries agroalimentaires	750	
Industries chimiques	98	
Industries des produits minéraux et industries métallurgiques de base	1	
Industries du textile et du papier	172	
Industries du bois, des métaux et industries diverses	166	
Industries extractives	48	
SERVICES	8001	31,15 %
Assurances	146	
Autres services marchands	3672	
Banques et établissements financiers	785	
Hôtels et restaurants	556	
Informatique et télécommunications	88	
Services d'études	2074	
Transports, entrepôts et communications	680	
Total général	25 686	100 %

Sources: Cci-BF/ fichier NERE/ extrait_base DGI au 31-12-2022/ mars 2023

La disparité entre les sexes dans le milieu du travail continu d'exister. La pénurie d'emplois est plus élevée dans les pays en développement, particulièrement au Burkina Faso ou

le taux de chômage est de 5,23 % en 2021 contre un taux de main-d'œuvre active féminine de 45,24 % de la population du pays. Avec la mondialisation, l'accès des femmes au marché de travail dans les pays en développement s'est fait différemment. Au Burkina Faso, la majorité des femmes qui travaillent, exercent dans le domaine agricole, près de sept sur dix exercent une activité dans cette branche.

• L'entrepreneuriat féminin, la création d'emplois et soutien aux communautés

Les entreprises créées par les femmes, même si elles sont axées sur la croissance, ont tendance à créer plus d'emplois que les entreprises à croissance lente. Elles recherchent le plus souvent des talents et des moyens supplémentaires pour soutenir le développement de leur entreprise, ce qui crée de nouvelles opportunités d'emploi. Certaines recherches, comme celles de Stibell et Zhan, (2014), ont fait ressortir les avantages des femmes entrepreneures en matière de création d'emplois, de croissance économique et de développement communautaire. À travers l'entrepreneuriat, les femmes peuvent participer à la réduction de la pauvreté en apportant une perspective unique, en favorisant l'innovation et l'inclusion sociale et en créant des opportunités économiques pour elles-mêmes et pour les autres membres de la société.

Dans le même sens, l'étude de Misango et Ongiti, (2013) a reconnu que l'entrepreneuriat des femmes qu'il soit formelle ou informelle, joue un rôle non négligeable dans la réduction de la pauvreté au Kenya. L'étude, menée au Kenya qui est un pays en développement, a révélé des progrès significatifs du statut économique et social des femmes travaillant dans de petites entreprises. Ce progrès est constaté quel que soit le secteur d'activité : artisanat, commerce, industrie et prestation de service, à travers la création des activités génératrices de revenus chez les femmes et l'emploi du personnel. Cette étude a également montré que des indicateurs de réduction de la pauvreté ont été identifiés dans les PME, tels que la capacité à répondre aux besoins de base, à soutenir l'apprentissage des enfants, un niveau de vie élevé et un accès facile aux soins de santé.

Il est vrai que dans de nombreuses sociétés africaines, les femmes ont traditionnellement constitué un pilier, voire le socle de la stabilité de la famille et ont à cet effet contribué au développement local. Cependant, elles sont souvent sous-représentées dans la prise de décision nationale en raison de préjugés culturels et religieux. Les stéréotypes de genre et les attentes

traditionnelles des femmes, telles que leurs rôles de mères et d'épouses, peuvent limiter les possibilités de spontanéité et d'autonomie de celles-ci dans de nombreux contextes africains. Cela peut conduire les femmes à devenir dépendantes des hommes et à limiter leur accès aux ressources économiques, à l'éducation et aux opportunités de leadership.

Cependant, il faut noter qu'un nombre croissant de femmes africaines font tomber ces barrières et cherchent à s'impliquer activement dans la prise de décision nationale, l'entrepreneuriat et le développement économique. Au fil des ans, de nombreux pays africains ont fait de grands progrès dans la reconnaissance des droits des femmes et l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe. Il est bon de reconnaître la valeur et le potentiel des femmes africaines en tant qu'agents de développement économique. L'autonomisation des femmes et leur participation égale dans tous les secteurs sont essentielles pour réaliser le plein potentiel des sociétés africaines et promouvoir une croissance économique inclusive et durable. Les différents types de création d'entreprises par les femmes mettent en évidence la diversité des motivations et des contextes dans lesquels les entrepreneures se lancent dans l'entrepreneuriat. La compréhension de ces motivations spécifiques peut aider à adapter les politiques et les soutiens aux entrepreneures en fonction de leurs besoins particuliers, et favoriser ainsi leur réussite et leur contribution à l'économie. Il est absolument vrai que les entreprises axées sur la croissance et dirigées à la fois par des femmes et des hommes jouent un rôle important dans la réussite économique (Mason et Brown, 2013).

• L'entrepreneuriat féminin et le développement durable

Il existe une relation remarquable entre l'entrepreneuriat et le développement durable pour l'avenir de l'Afrique et cette relation ne peut être sous-estimée. Le concept de Développement Durable (DD) est apparu dans le rapport de Bruntland en 1987. Également connue sous le nom de « Notre avenir à tous », la Commission mondiale sur l'environnement et le développement des Nations Unies veut à travers ce concept de développement durable sensibiliser le monde aux enjeux de l'interaction entre le développement économique, social et environnemental à long terme. Pour Spence, (2007), le développement durable est une notion centrée sur trois axes distincts : « *Le respect de la planète et des personnes ; la rentabilité dans le but d'améliorer les conditions de vie actuelles et la préservation des ressources pour les générations à venir* ».

Dans les pays en développement, précisément en Afrique l'entrepreneuriat permet d'éradiquer la pauvreté, d'identifier des opportunités et de créer de nouvelles valeurs (D'Andria et Gabarret, 2016). L'entrepreneuriat prend tout son sens dans les pays en développement, où il est logique d'avoir des stratégies réalistes de développement économique et social. Il est un moyen considérable d'inclusion des femmes dans le développement, de lutte contre la pauvreté et d'amélioration de la qualité de vie de manière durable. Avec l'approche globale du développement durable, les autorités s'efforcent d'aligner les aspects sociaux, environnementaux, économiques et culturels du développement sur des principes fondamentaux tels que la démocratie et la participation des parties prenantes. À travers l'entrepreneuriat, les femmes réussissent à combiner de manière spécifique les facteurs individuels, familiaux, professionnels, institutionnels et socioculturels. Cela rend la procédure entrepreneuriale singulière. Les femmes entrepreneures sont à la recherche d'un statut dans leurs sociétés, peu importe l'élément déclencheur de l'acte entrepreneurial. Elles veulent être reconnues et valorisées à travers leurs activités en famille du point de vue émotionnel et matériel (El Gueddar, 2022). Le rôle des femmes dans la consommation et la prise de décision est d'une grande importance, car elles exercent une influence considérable sur les choix d'achat tant au sein des ménages que dans la société en général. L'intégration des femmes dans le monde professionnel favorise une plus grande diversité et une plus grande inclusion au sein des organisations, menant finalement à une myriade d'avantages (Communautés Européennes, 2001). En incorporant des femmes à la main-d'œuvre, les équipes se diversifient, ouvrant la voie à de nouvelles perspectives, à des idées novatrices et à des solutions créatives. Cette injection de diversité peut améliorer considérablement la compétitivité d'une entreprise, lui donnant un avantage sur le marché (Tijari et Smouni, 2022).

De plus, les femmes représentent la moitié de la population mondiale, pourtant, l'écart entre les sexes est omniprésent et empêche le progrès social. Combiner entrepreneuriat féminin et développement durable à une croissance de modèles commerciaux alternatifs qui donnent la priorité à l'avancement, au bien-être économique, social et communautaire, peut jouer un rôle central dans la transformation des nations africaines. L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais aussi une condition de base nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable.

1.4. Les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin sont des initiatives publiques visant à promouvoir l'indépendance économique des femmes et à favoriser leur participation à la sphère entrepreneuriale. Ces mesures visent à surmonter les défis uniques auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées et à cultiver un environnement propice à leur réussite. L'examen de cette rubrique nous éclaire mieux sur comment les mesures visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin peuvent promouvoir la parité entre les sexes, le progrès économique et la prospérité des sociétés (Saba et al 2023).

Dans cette section, il s'agit d'explorer les divers types de soutien accessibles aux femmes entrepreneures. Ces services comprennent des options de financement, des programmes éducatifs pour les entrepreneurs, des opportunités de mentorat et un accès à des réseaux professionnels. L'objectif est d'évaluer comment ces mesures répondent aux disparités entre les sexes, favorisent l'indépendance financière des femmes et encouragent l'innovation dans la sphère entrepreneuriale.

1.4.1. Les mesures de financement

Le financement concerne les divers processus qui permettent de mettre à la disposition des femmes entrepreneures les ressources financières dans l'optique de soutenir leurs activités. En fait, les femmes entrepreneures sont souvent confrontées à des défis uniques lorsqu'elles recherchent des prêts auprès des institutions financières traditionnelles. Ces obstacles sont souvent liés à des normes culturelles discriminatoires, à un accès restreint aux droits fonciers et immobiliers et à des stéréotypes sexistes qui influencent les perceptions des banquiers. Les divers soutiens dont disposent les femmes entrepreneures burkinabè sont en général des financements. Pour encourager plus l'engagement des femmes entrepreneures, les pouvoirs publics burkinabè ont mis en place plusieurs fonds dédiés aux femmes. Ces dispositifs résultent du constat que la première difficulté des femmes entrepreneures est le financement (Akouwerabou, 2020; Hien, 2002).

1.4.1.1. Les critères d'accès au financement traditionnels : les banques

La grande partie des recherches portant sur les difficultés d'accès aux finances des femmes entrepreneurs s'est focalisée sur deux thèmes essentiels. D'une part la discrimination réelle ou non dans l'octroi des prêts aux entrepreneurs des deux sexes, et d'autre part les réalités culturelles et sociales créent des barrières qui font que les institutions financières exigent souvent aux femmes plus de garanties ou un cautionnement (Obada et Alaoui, 2018).

Tableau n^o 4 : Caractéristiques évoquées dans la littérature pour expliquer les difficultés d'accès au financement des femmes entrepreneurs

Caractéristiques des entreprises des femmes expliquant un taux de refus plus élevé	
Taille	Les entreprises de femmes étant plus petites que celles des hommes, les demandes de financement concernent des montants inférieurs et présentent donc moins d'intérêt sur le plan de la rentabilité pour les institutions financières.
Age	Les entreprises des femmes étant plus jeunes que celles des hommes, leur dossier de crédit est donc moins bien établi et elles ont moins fait « leurs preuves ».
Secteurs d'activité	Les femmes opèrent leurs entreprises dans des secteurs plus risqués, offrant moins de potentiel de croissance, typiquement dans le commerce de détail et les services, secteurs où les biens à offrir en garantie à l'institution financière sont beaucoup moins importants.
Statut juridique	Les femmes choisissent plus souvent la forme de l'entreprise individuelle et cette forme juridique serait perçue comme étant plus risquée par les institutions financières.
Croissance	Le taux de croissance des entreprises des femmes est plus faible, d'où un potentiel de développement moins grand, ce qui présente moins d'attrait pour les institutions financières. Ce potentiel moins grand peut également être le reflet de lacunes sur le plan des compétences.
Type de propriété	Les femmes sont plus souvent propriétaires uniques de leur entreprise. Ceci représente un risque additionnel du point de vue du prêteur institutionnel.
Caractéristiques des entrepreneures expliquant un taux de refus plus élevé	

Age	Les femmes sont plus jeunes et cette jeunesse est perçue comme un risque plus élevé du point de vue du prêteur.
Expérience antérieure	Les femmes en affaires ont moins d'expérience en gestion que les hommes, d'où la plus grande réticence des institutions financières à leur égard.

Sources : St-Cyr et al.,(2002)

1.4.1.2. Les Institutions de Microfinance (IMF)

Les règles culturelles et sociales créent des obstacles pour les femmes entrepreneures, ce qui les empêche d'accéder aux prêts des institutions bancaires. Les stéréotypes de genre peuvent affecter les relations entre les femmes entrepreneurs et les banquiers. La stigmatisation et les idées fausses peuvent réduire la confiance des femmes dans leur capacité à gérer des entreprises et à rembourser leurs prêts, ce qui entraîne des demandes de prêt sous-évaluées. Pour faciliter leur accès aux ressources financières, les femmes entrepreneures ont recours aux Institutions de Microfinance (IMF), qui ont pour principes de prêter de l'argent aux personnes vulnérables. Dans notre cas, il s'agit des femmes qui ne disposent pas de garanties bancaires suffisantes pour accéder au système bancaire. Les IMF sont donc des organisations qui contribuent au développement de l'entrepreneuriat par le financement de projets féminins.

Les IMF occupent une grande place dans les politiques de développement économique des femmes. Elles participent efficacement à la lutte contre la pauvreté. En effet, en donnant aux femmes un accès à la formation et aux ressources financières, les Institutions de Microfinance contribuent à mobiliser la capacité productive des femmes pour réduire la pauvreté et maximiser les rendements économiques (Assairh et al., 2020). Dans les pays en développement, les femmes entrepreneures sont confrontées à un certain nombre d'obstacles, tels que le manque d'accès au système financier, aux terrains pour installer leurs entreprises. La propriété foncière est souvent à la charge des hommes, y compris la distribution des terres, alors que les femmes ont besoin de microcrédit pour créer leur entreprise. En effet, les institutions de microfinance incitent les femmes des pays en développement à se lancer dans leurs propres microentreprises pour surplomber les obstacles économiques et sociaux en leur accordant des microcrédits non garantis avec des procédures simples afin qu'elles puissent sortir de leur situation précaire. La microfinance s'est révélée être une solution pour ces femmes qui n'ont

pas accès aux banques, pour celles qui y ont accès, mais qui ne peuvent apporter les garanties demandées, mais aussi pour celles qui ne veulent tout simplement pas se financer auprès des banques (Ngono, 2021). Au Burkina Faso, les prestations financières ouvertes aux personnes pauvres et démunies sont très répandues, mais il existe trop peu d'institutions de microfinance qui adaptent leurs services financiers aux besoins des pauvres et en particulier aux besoins des femmes.

En conséquence, les femmes ont souvent plus de mal à satisfaire aux exigences strictes en matière de garantie et de preuve de résidence dans les institutions financières.

1.4.2. L'accompagnement des femmes entrepreneures et acquisition des compétences spécifiques

Les structures d'accompagnement font partie des différentes mesures de soutien mises en place. L'accompagnement consiste à soutenir les femmes entrepreneures; c'est une préoccupation majeure pour une transformation économique et sociale des différents pays. Plusieurs auteurs se sont penchés sur l'accès aux services financiers formels et de qualité. Cependant, l'accès au financement n'est pas le seul moyen, d'autres moyens répondent aux contraintes sociales et psychologiques auxquelles sont confrontées les femmes entrepreneures.

En effet, l'accompagnement permet aux femmes d'accéder au capital et à la formation. Ce sont des interventions qui tiennent également compte des dimensions de genre. Les différentes mesures d'accompagnement ont pris de l'ampleur ces dernières années. De nombreux auteurs se sont intéressés à la précarité des entrepreneurs, car il est important d'accommoder les mesures d'accompagnement au type d'entrepreneur. Dans notre étude nous retiendrons la définition de Beauvais, (2004) pour qui « *accompagner l'autre, c'est faire un bout de chemin avec lui "quelque chose", ce bout de chemin se construit en marchant et ce "quelques chose" s'invente en se faisant (...). Il ne s'agit pas tant que l'autre atteigne un but, mais qu'il l'atteigne à sa façon et cette façon ne peut être que singulière, elle ne peut se prédire, elle s'invente au fur et à mesure qu'elle prend une forme en se formant.* »

Siba, (2019) dans son étude a démontré que les accompagnements qui ont réussi sont ceux qui donnent accès aux femmes aux compétences commerciales, aux compétences non

techniques à savoir le leadership. Ceux-ci mettent l'accent sur la nécessité de remettre en question ou de contourner les identités de genre, en plus des compétences non techniques et de l'évolution des mentalités. Mais ces efforts sur les initiatives d'accompagnement ne permettent pas de lever les obstacles associés à l'entrepreneuriat et à l'autonomisation des femmes. Au-delà des enjeux conjoints de l'entrepreneuriat, ces méthodes d'accompagnement n'arrivent pas encore à assimiler deux facteurs de changement susceptibles de diminuer la différence entre les hommes et les femmes dans le processus entrepreneurial : le changement de connaissance et la remise en question des croyances.

1.4.2.1. Le réseautage et collaboration des femmes entrepreneures avec des partenaires commerciaux

Pour certains auteurs, il est important pour tous d'avoir du soutien dans le processus de création et de développement d'entreprises. Le réseau représente un groupe de personnes qui partagent les mêmes idéaux et les mêmes objectifs. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, le réseau représente un groupe de personnes ne travaillant pas forcément dans le même domaine ou le même secteur d'activité, mais ayant un but commun. Pour la création de l'entreprise ou le développement de leur entreprise, il devient important pour les entrepreneurs de créer un réseau qui permettra aux hommes ou femmes de partager leurs difficultés et de se soutenir mutuellement (Bouzekraoui et Ferhane, 2020). Les réseaux permettent aux entrepreneurs de s'entraider, en faisant des sous-traitances ou en partageant des idées de développement d'activités aux autres membres qui font partie du réseau. Même s'il est possible de créer des réseaux mixtes, c'est à dire un réseau composé de femmes entrepreneures et d'hommes entrepreneurs, vu la particularité des difficultés que les femmes entrepreneures pourraient rencontrer, il serait préférable aussi de penser à créer des réseaux uniquement consacrés à l'entrepreneuriat féminin qui regroupent uniquement des femmes (Bernard et al., 2013).

Sur la même lancée, un autre auteur a démontré l'importance du capital social détenu par les femmes entrepreneures dans les différentes phases de création et de croissance de leurs entreprises. Les réseaux composés seulement d'entrepreneurs femmes seraient une solution possible pour les femmes entrepreneures. Mieux, les réseaux mixtes leur permettront de plus interagir avec les hommes et d'être plus dynamiques. Les réseaux, qu'ils soient mixtes ou non, seront un canal pour que les femmes puissent communiquer avec des gestionnaires de haut

niveau, avec plus d'expérience, donc une différence importante dans les différentes phases de développement de leurs entreprises. Mais il serait plus intéressant pour les femmes de dépasser les frontières régionales et s'allier avec d'autres réseaux que ceux régionaux pour avoir plus de stratégies, de soutien, voire même du financement. Les réseaux permettront donc de réduire les difficultés des femmes entrepreneures, même s'il ne s'agit pas de solution miracle (Roomi, 2009).

De tout ce qui précède, au regard des discriminations basées sur les stéréotypes et le désavantage que subissent les femmes entrepreneures, ces dernières ont besoin du système de réseautage pour s'informer et apprendre. Les réseaux permettent aux femmes de copier ce que font leurs homologues hommes, en plus de cela, de profiter des conseils pratiques, des expériences et encore plus d'avoir des mentors. Dans certaines situations, les réseaux permettent aux femmes d'accéder à certains fonds pour développer ou démarrer leur entreprise. Le système des réseaux est donc un canal d'informations sur des possibilités de financement et de subventions spécifiquement destinés à certains groupes d'entrepreneurs, que représentent les femmes dans notre cas. De plus en s'intégrant dans un réseau, les femmes apprennent et développent des capacités d'interaction avec les institutions financières. Elles apprennent des techniques de négociation, de présentation ou d'élaboration de plan pour demander des financements et encore mieux elles se familiarisent avec les exigences des institutions financières. (Mwasalwiba et al., 2012; Simen et Tidjani, 2016).

1.4.2.2. Le management entrepreneurial et les incubateurs d'entreprises

Les techniques de gestion et d'organisation de l'entreprise souvent appelées « management », sont intégrées dans les attitudes et actions individuelles ou collectives des femmes qui s'engagent dans le domaine de l'entrepreneuriat pour la bonne marche de l'entreprise. Le management entrepreneurial comprend six dimensions qui sont : l'orientation stratégique, la poursuite d'opportunité, l'allocation des ressources, le contrôle des ressources, la structure, et la politique de rémunération. L'orientation stratégique concerne l'élaboration d'un plan d'actions coordonnées visant à générer une gestion efficace des ressources humaines ou financières dont dispose la femme entrepreneure. L'opportunité ici définit la capacité de l'entrepreneure à saisir les chances pour développer ou innover, afin de développer ou créer son

entreprise à travers les divergences que lui offre son environnement. La location des ressources quant à elle, occupe une place très importante, car elle révèle la capacité de l'entrepreneure à bien allouer les ressources, donc une gestion efficace pour pouvoir en tirer le meilleur profit; il s'agit de ressources financières et de ressources humaines dont la gestion requiert une des capacités importantes (Saba et al 2023 ; Stevenson et Carlos Jarrillo-Mossi, 1986).

Un incubateur d'entreprises est un dispositif qui enseigne les compétences entrepreneuriales aux entrepreneurs. C'est donc un dispositif qui accompagne la création d'entreprise, de la conception à la maturité et au développement des projets de création d'entreprise. À l'exemple de la France, l'incubateur est comme un modèle d'accompagnement des organismes et de leurs promoteurs. Cette méthode d'accompagnement a révolutionné les universités et les modes de recherche tout en facilitant la valorisation économique des résultats de la recherche. Les incubateurs facilitent et soutiennent les femmes entrepreneures, en mettant à leur disposition des lieux pour travailler (bureaux, salles de réunion), des fournitures de bureau (ordinateurs, imprimantes, photocopieuses, téléphone, Internet, etc.), des recommandations (en création d'entreprise, en finance, etc.), de la formation (en management, marketing, etc.), de l'information (sur les innovations, les produits, les services, etc.) et l'accès à des réseaux externes pour les groupes d'entrepreneurs (réseautage pour l'échange d'expérience). Les incubateurs participent à la promotion des pratiques entrepreneuriales, au coaching et à l'accompagnement des idées innovantes, la création de nouvelles entreprises, le développement de celles déjà existantes. En somme les incubateurs aident à l'autonomisation des femmes en leur fournissant des bases pour les développements entrepreneuriaux et économiques (Tchouassi et al., 2018 ; Kouam et al., 2022). Dans le même ordre d'idée Lasrado et al., (2016) dans le milieu universitaire, les incubateurs ont un impact sur les performances des start-ups par rapport aux incubateurs non universitaires, les entreprises dans les universités s'améliorent continuellement.

1.4.2.3. Les pépinières d'entreprises et les villages artisanaux

Les pépinières d'entreprises cherchent à améliorer la performance des femmes entrepreneures et à adapter leurs services aux besoins réels des jeunes entreprises. À l'inverse des incubateurs, les pépinières n'investissent pas financièrement dans les entreprises. Il s'agit d'une sorte de réseau qui enseigne les compétences de gestion aux femmes entrepreneures. C'est donc un dispositif d'accompagnement qui dure depuis la création de l'entreprise jusqu'à son indépendance, la durée étant comprise entre 6 et 18 mois, et dans certaines entreprises elle peut aller jusqu'à 3 ans. Au début, l'idée était de mettre en place une organisation qui accueillait des entreprises nouvellement créées. L'intégration des femmes entrepreneures est venue du constat qu'une part croissante de créatrices et des promotrices d'entreprises, dirigeant des petites et moyennes entreprises se prolifèrent en établissant de nouvelles activités dans des secteurs innovants pour l'entrepreneuriat. L'éducation des femmes sur les stratégies et les pratiques organisationnelles dans le cadre du coaching entrepreneurial est donc essentielle pour améliorer les performances commerciales. Les incubateurs agissent alors comme une interface pour la mobilisation propice des réseaux externes et environnementaux, donc comme un outil de développement économique régional. À ce titre, ils ont pour mission de redynamiser le territoire et de favoriser son orientation selon le domaine d'activité entrepreneuriale (Kouam et Asongu, 2022 ; Tchouassi et al., 2018b).

Le village artisanal est un nouvel équipement mis en place par les collectivités locales. C'est un espace de production et de vente de produits nés de la fabrication des jeunes et des femmes. Ces espaces font office de marchés, en créant des structures contemporaines qui présentent et commercialisent des produits artisanaux sur le long terme, offrant ainsi une plateforme idéale aux artisans pour accéder au marché. En un mot, c'est un lieu qui permet de voir la vitalité et la créativité des jeunes et des femmes. À travers les services offerts par les pépinières d'entreprises, les crèches d'entreprises et les villages artisanaux aux particuliers comme aux organisations structurées, ces entrepreneurs contribuent activement au processus entrepreneurial (Tchouassi et al., 2018a).

Les auteurs Saba et al., (2022) soutiennent que pour augmenter les chances de survie des entreprises appartenant aux femmes, il est opportun d'améliorer les compétences des femmes en affaires, plus particulièrement leurs capacités d'innovation et technologiques. Ces conseils sont basés sur les observations de l'évolution du monde des affaires, à savoir les progrès rapides

de la technologie et de l'évolution des préférences des consommateurs. Les compétences des femmes en affaires, y compris l'innovation et les capacités technologiques, sont essentielles à la survie et à la prospérité à long terme des entreprises. Ainsi les entreprises qui auront une longueur d'avance sur les tendances du marché et investiront dans le développement de compétences, leurs dirigeants auront de meilleures chances de s'adapter au changement. Si ces suggestions sont appliquées aux femmes entrepreneures, elles pourront saisir de nouvelles opportunités et rester pertinentes dans un environnement commercial en constante évolution.

1.4.3. Les mesures de soutien de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso

Malgré les efforts et les progrès réalisés ces dernières années, l'égalité et l'équité entre les sexes restent encore des défis pour de nombreuses sociétés, y compris au Burkina Faso. Selon Mohammed et Hocine, (2019), reconnaissant que l'entrepreneuriat occupe une place importante dans l'économie d'un pays, ils ont souligné dans leur étude portant sur un état de lieux de l'entrepreneuriat féminin en l'Algérie, que malgré les différents projets de financement, le nombre de femmes entrepreneures est faible par rapport aux hommes. Cette situation a un impact négatif sur le développement global de la société et entrave la lutte contre la pauvreté. Au Burkina Faso, il existe des structures qui accompagnent les femmes entrepreneures comme : la Chambre de Commerce et la Maison de l'Entreprise.

Au niveau institutionnel et légal, pour remédier à cette situation, le Burkina Faso a élaboré un document de Politique Nationale Genre (PNG) qui fournit un cadre de référence et d'orientation aux acteurs œuvrant pour l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes (PNG, 2009). L'objectif de ce programme est de contribuer au développement harmonieux, équilibré et holistique de l'ensemble du Burkina Faso en éliminant les inégalités et les différences de genre dans tous les domaines tout en promouvant les droits fondamentaux de la femme.

Pour encourager l'entrepreneuriat féminin, il est crucial de prendre en compte les motivations spécifiques et de mettre en place des politiques et des programmes qui soutiennent les femmes entrepreneures dans leur quête d'accomplissement personnel, social et économique. Cela peut inclure des initiatives visant à fournir une formation entrepreneuriale adaptée, à

faciliter l'accès au financement, à promouvoir l'inclusivité dans les écosystèmes d'affaires et à sensibiliser à l'égalité des sexes dans le monde entrepreneurial.

En investissant dans l'éducation et la formation des femmes à l'entrepreneuriat, les autorités veulent libérer les capacités entrepreneuriales des femmes et faciliter leur participation active au progrès économique et social. Par la même occasion, elles essaient de stimuler la croissance économique, d'encourager l'innovation, de réduire les inégalités entre les sexes et de créer un environnement commercial plus diversifié et inclusif. L'égalité des chances en matière d'éducation et de formation est essentielle pour permettre aux femmes de réaliser leur potentiel entrepreneurial et de contribuer activement au développement économique et social.

Le gouvernement burkinabè soutient et promeut l'entrepreneuriat féminin en favorisant la croissance d'options de financement non traditionnelles, telles que le financement participatif et le capital-risque ou les fonds de pension spécialement conçus pour soutenir les jeunes femmes entrepreneures. L'évaluation de l'efficacité d'initiatives telles que le programme d'autonomisation économique des jeunes et des femmes et le Fonds d'appui à la rémunération des femmes au Burkina Faso est cruciale pour comprendre leur impact. En outre, la mise en œuvre de réglementations gouvernementales dans le secteur financier et la mise en œuvre de mesures d'action positive peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre l'exclusion financière à laquelle sont confrontées les femmes (Akouwerabou, 2020).

Des formations techniques sont dispensées dans neuf métiers différents, dont la transformation des produits locaux, le recyclage des tissus, le tissage, la couture, la savonnerie, les fourneaux, la coiffure, la restauration et la pâtisserie. De plus, les participants acquièrent des compétences améliorées dans des domaines tels que les relations publiques, le marketing, la gestion des médias sociaux et l'administration des affaires, y compris l'élaboration de plans d'affaires et de stratégies de service. En collaboration avec l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF), Action Education a piloté l'initiative Formation au Service du Leadership Féminin (FORSELF) à Ouagadougou. Ce projet met l'accent sur l'autonomisation des femmes grâce à des programmes de formation complets (Action Education, 2022). Aussi l'Association Professionnelle des Jeunes Entrepreneurs du Faso (APJEF) qui réunit les jeunes entrepreneurs de différents domaines, participe à améliorer les conditions d'existence de la jeune entreprise au Burkina Faso. Au niveau des centres de formation, nous avons l'Association des Jeunes Femmes Entrepreneures du Burkina Faso (AJFEB) qui forme les filles et les femmes victimes de violences, orphelines et veuves (à la couture, au tissage, au batik, etc.) et l'incubateur

d'entreprises « UO INNOVA » avec pour objectif d'aider les étudiants en fin de cycle à développer un esprit entrepreneurial afin de favoriser leur insertion professionnelle (Rapport Burkina, 2020). Nous avons quelques organismes qui soutiennent les entrepreneures au niveaux financiers : les Centres de Gestion Agréés (ils soutiennent les PME pour la gestion comptable, les déclarations fiscales et sociales, la recherche de financement); l'Agence de Financement et de Promotion des PME (AFP-PME, c'est un fonds national de soutien des PME) et l'Agence de Promotion des Exportations (APEX, Elle apporte un soutien financier pour les voyages de prospection).

Chapitre 2 : La problématique, l'objectif, le modèle conceptuel et la question de recherche

Le chapitre précédent a permis de comprendre les concepts clés et d'analyser les travaux empiriques et théoriques sur l'entrepreneuriat féminin. Cette revue révèle l'importance d'examiner le développement de l'entrepreneuriat féminin dans un contexte en pleine évolution, axé sur des critères de durabilité. Ce présent chapitre explique l'intérêt de cette étude, aborde la problématique et l'objectif de nos travaux. Il est également question de présenter le modèle conceptuel en lien avec la revue de littérature et les hypothèses de recherche.

2.1. L'intérêt de la question de recherche

Ce mémoire, qui porte sur l'entrepreneuriat féminin et le développement, revêt un intérêt d'actualité. Au niveau mondial, le tiers des entreprises créées en 2023 sont dirigées par des femmes. En Afrique, l'entrepreneuriat féminin croît au cours de la dernière décennie, attirant l'attention des chercheurs et des décideurs politiques. (Abdillahi et al., 2020 ; GEM, 2023).

Les stéréotypes de genre affectent l'accès des femmes aux processus de création d'entreprises et aux postes de direction. La partialité des différents comités peut avoir un impact sur l'embauche et le développement des compétences. Les normes culturelles traditionnelles attribuent souvent la masculinité aux postes de haut niveau, excluant ainsi les femmes. Les gouvernements doivent reconnaître le rôle économique des femmes et permettre leur participation à la prise de décision économique (ONU, 2020). Pour cela, des politiques d'égalité des chances sont nécessaires pour éliminer les préjugés et promouvoir la participation des femmes au processus de recrutement, et ce, par une action conjointe du gouvernement, des organisations et des individus (Dhar, 2018). Une étude sur l'entrepreneuriat féminin permet de mesurer la portée de ce secteur sur l'économie, et d'orienter les parties prenantes dans leur prise de décision.

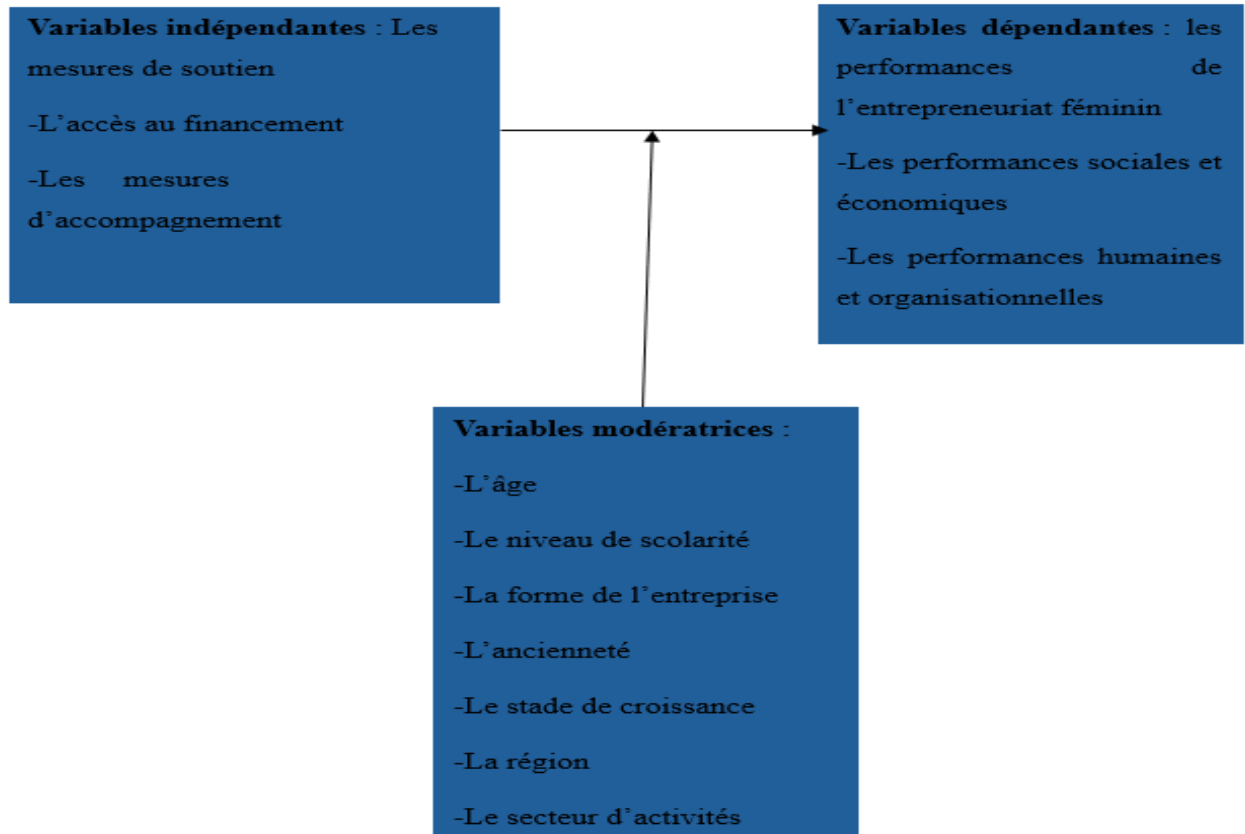
Des études montrent que les caractéristiques d'une entrepreneure et le choix de type d'entreprise qu'elle choisit ont un impact sur la création d'emplois, la taille de l'entreprise et la croissance. Berhuet et Hoibian (2021) ont examiné les motivations et les circonstances dans

lesquelles les femmes créent des entreprises. L'identification des différentes formes d'entreprises a montré qu'il existe une distinction intéressante entre les motivations et les objectifs des femmes entrepreneures. Les femmes peuvent entreprendre pour plusieurs raisons et selon leurs idéaux (Giacomin et collab., 2016). Leur désir d'entreprendre réside dans le fait qu'une opportunité d'affaires s'est présentée à elles. Certaines créent leur entreprise par une nécessité quelconque (Bony, 2021) et d'autres par opportunité (Giacomin et collab., 2016). Face à une situation donnée, un besoin se crée et l'alternative qui s'offre à elles est d'entreprendre en vue de satisfaire à leur besoin. Il existe d'autres femmes après l'enfantement, qui trouve du mal à être embauchées. Ne voulant pas rester dans l'oisiveté, elles décident d'entreprendre. Il s'agit des « mampreneures » (Gabarret, 2016). Il est intéressant de considérer ces différentes motivations et circonstances pour mieux comprendre l'entrepreneuriat féminin.

Enfin, Les femmes entrepreneures doivent de plus en plus répondre aux besoins d'investissement, de création d'emplois et de développement de leurs entreprises. Les recherches sur l'impact de l'entrepreneuriat féminin sur la croissance économique présentent des points de vue mitigés. Plusieurs études ont montré que l'entrepreneuriat féminin a un impact relativement limité sur la croissance économique à long terme. Même si les contributions des femmes entrepreneures sont sous-estimées, il est essentiel de reconnaître leur participation à l'économie et leur performance pour bonne orientation de politique publique, de prise de décision économique et de la société dans son ensemble (Yen, 2022). Dans ce sens, la question principale de notre étude est la suivante : quels sont les impacts des mesures de soutien sur la performance des entreprises menées par des femmes ?

2.2. Modèle conceptuel

Figure n° 1 : Le modèle conceptuel



2.3. La question de recherche

Dans cette section, notre question de recherche est présentée, ainsi que les sous questions de recherche.

2.3.1. La question de recherche

La question de recherche de ce mémoire est la suivante : « *quels sont les impacts des mesures de soutien sur la performance des entreprises menées par des femmes au Burkina Faso ?* ».

Notre démarche de recherche est résolument tournée, s'appuie sur deux sous questions de recherche. En conséquence, un certain nombre de questions subsidiaires ont été examinées, ce qui nous a permis de fournir une réponse complète à l'interrogation initiale.

1. « Quels sont les impacts des mesures de soutien destinées aux entreprises dirigées par des femmes sur les différentes formes de performance; à savoir sociale, économique, humaine et organisationnelle de leurs entreprises? »
2. « Est-ce que les impacts sont influencés par diverses caractéristiques individuelles, telles que l'âge et le niveau de scolarité et organisationnelles; telles que la forme de l'entreprise; l'ancienneté; le stade de croissance; la région et le secteur d'activité? »

2.3.2. Les variables modératrices

Nos variables modératrices sont l'âge des femmes entrepreneures ; le niveau de scolarité ; la forme de l'entreprise ; l'ancienneté ; le stade de croissance de l'entreprise ; la région et le secteur d'activités. Ces dimensions ont été choisies parce que nous estimons que ces caractéristiques individuelles et organisationnelles influencent le développement des femmes entrepreneures.

Les caractéristiques de l'entrepreneure et ses choix stratégiques influencent divers aspects de la création et la croissance d'une entreprise, notamment en ce qui concerne la création d'emplois, la taille de l'entreprise et la croissance (Giacomin 1 et al., 2016). Tout d'abord, les caractéristiques de l'entrepreneure, les traits personnels et les compétences de l'entrepreneure, telles que la résilience, la créativité, la prise de risque calculée, la vision à long terme et les compétences en gestion, peuvent influencer la manière dont elle gère son entreprise et la dirige vers la croissance (Tran et Von Korfflesch, 2016).

En plus de cet aspect, le type d'entreprise et le secteur d'activité sont pris en compte dans notre étude. Différents secteurs ont des taux de croissance variables et des demandes fluctuantes. Certains secteurs, comme la technologie et l'innovation, ont un potentiel de croissance plus élevé, tandis que d'autres secteurs peuvent être plus stables, mais moins enclins à une croissance rapide. Les entreprises nouvelles et en croissance ont tendance à embaucher davantage de personnel pour faire face à la demande croissante de produits ou de services. Par

conséquent, les entrepreneurs qui sont capables de gérer efficacement leur entreprise et de créer une proposition de valeur attrayante ont plus de chances de générer des emplois (Rachdi, 2006).

Aussi il est important de distinguer les entreprises évoluant dans le secteur informel de celles évoluant dans le secteur formel. Le secteur informel, souvent caractérisé par des activités économiques non enregistrées et non réglementées, joue un rôle déterminant dans la stabilité socioéconomique des pays en voie de développement.

En résumé, les choix que font les femmes entrepreneures, qu'il s'agisse de leurs attributs personnels ou de décisions stratégiques entourant la nature de leur entreprise et son expansion, exercent une influence immense sur la création d'emplois, le niveau de développement de leur entreprise. Néanmoins, il est essentiel de reconnaître que ces variables ont des interrelations complexes et qu'il n'y a aucune garantie de succès, même avec une prise de décision optimale et des traits souhaitables.

2.3.3. Les hypothèses de recherche

Notre première hypothèse porte sur la relation entre les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin et les diverses formes de performance. Les écrits révèlent que l'accès au financement joue un rôle crucial dans la croissance des entreprises dirigées par les femmes. En effet, l'accès aux services financier comme les prêts, l'épargne, les assurances et les mécanismes de paiement permet aux femmes d'acquérir les ressources nécessaires au démarrage et au développement de leur activité (Ngono, 2021). Au Burkina Faso les femmes rencontrent souvent des difficultés liées aux garanties, elles sont mal informées sur les produits financiers (Akouwerabou, 2020; Hien, 2002). Les diverses performances des femmes entrepreneures dépendent non seulement de l'accès au financement, mais aussi des mesures d'accompagnement. Les mesures d'accompagnement valorisent la dimension humaine des femmes entrepreneures, elles permettent de créer un écosystème favorable où les entrepreneures peuvent s'épanouir sur le plan personnel et exceller professionnellement (Siba, 2019). Avec les mesures d'accompagnement, les femmes entrepreneures changent progressivement la perception du rôle des femmes dans la société et dans le monde des affaires. Claessens (2006) met en évidence l'idée que les entreprises bien gouvernées, avec une bonne transparence, des pratiques éthiques et une responsabilité accrue envers leurs parties prenantes, tendent à améliorer leur performance sociale. Les mesures de soutien contribuent à réduire les inégalités

en prouvant que les femmes peuvent exceller dans des rôles traditionnellement dominés par les hommes. La sensibilité des femmes aux besoins des communautés locales les pousse à créer des initiatives qui répondent à des enjeux comme l'éducation, la santé, l'agriculture ou l'environnement. Elles développent des solutions durables et inclusives, adaptées aux réalités locales. Par exemple, elles peuvent innover en proposant des produits ou des services qui facilitent l'accès à l'éducation pour les filles dans les zones rurales, ou en développant des systèmes agricoles respectueux de l'environnement, contribuant ainsi à un développement durable (Gning, 2013 ; Simen et Tidjani, 2016). Davis et Haltiwanger (1999) soulignent que la performance économique des entreprises menées par les femmes est en grande partie liée à leur capacité à ajuster leur main-d'œuvre en réponse aux fluctuations économiques et aux changements dans le marché. Pour Amorós et al. (2021) la performance humaine entraîne des répercussions significatives au-delà des résultats individuels. La performance humaine dans l'entrepreneuriat est influencée par une combinaison de compétences personnelles, telles que le leadership, l'innovation et la gestion du risque, et de facteurs externes comme l'accès aux ressources et aux réseaux.

Notre première hypothèse est donc la suivante :

H1 : les mesures de soutien ont un impact positif sur les diverses formes de performance des entreprises menées par les femmes.

Ensuite, notre deuxième hypothèse porte sur la relation entre les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin et les diverses formes de performance en tenant compte des caractéristiques individuelles et organisationnelles. Les femmes entrepreneures couvrent un large éventail d'âges, allant de 18 ans et plus. Le taux de scolarité des femmes burkinabés est de 27,7 %, inférieur à celui des hommes (36,5 %). Le niveau d'instruction limité des femmes freine l'acquisition des compétences essentielles pour gérer efficacement leur entreprise (INSD, 2022). Les entrepreneures opèrent dans différents secteurs de l'économie, notamment l'artisanat, les petites industries de transformation, les services, l'agriculture et le commerce. Cette diversité démontre la capacité des femmes à s'engager et à prospérer dans des domaines variés de l'entrepreneuriat, contribuant ainsi à l'économie et à la société dans leur ensemble (Glidja, 2019). Le commerce est le secteur d'activité qui occupe une place de choix dans les activités des femmes entrepreneures, notamment les femmes africaines ; il est plus facile à créer et demande peu de qualification (Ouattara, 2020). Le secteur informel est plus répandu dans les pays en développement, bien qu'il échappe souvent aux cadres juridiques et institutionnels. Tout

comme le secteur formel, le secteur informel joue un rôle crucial dans l'économie et le tissu social de nombreux pays, notamment en Afrique. La performance des entreprises informelles se manifeste à travers des pratiques et des contributions significatives pour la communauté (Bony, 2021). Certaines régions bénéficiant d'un environnement économique dynamique et de soutien institutionnel, cela favorise le développement des entreprises, en particulier celles dirigées par des femmes. Aussi d'autres régions offrent une combinaison unique de ressources, d'infrastructures et de réseaux qui maximisent l'efficacité des mesures d'accompagnement (Akman et Yilmaz, 2008 ; Burger-Helmchen et Frank, 2011).

Notre deuxième hypothèse est la suivante :

H2 : les impacts des entreprises menées par les femmes sur les diverses formes de performance diffèrent en termes des caractéristiques individuelles et organisationnelles.

Chapitre 3: La Méthodologie

Dans ce chapitre, il sera question de présenter la méthodologie utilisée pour répondre à notre question de recherche. Le présent chapitre est divisé en quatre sections principales traitant de la méthodologie de notre étude : la collecte de données, l'opérationnalisation des variables et les stratégies d'analyses.

3.1. Les instruments de collecte de données et l'échantillon

Pour répondre à la question de recherche de cette étude, nous avons utilisé des données primaires. Le questionnaire est composé de 21 questions. Le questionnaire a été élaboré en collaboration avec la chaire BMO. Il s'agit d'un questionnaire validé, qui a précédemment servi à une enquête menée par la chair. Le questionnaire est réparti en quatre sections. La première section comprend différentes questions qui concernent le profil sociodémographique des femmes entrepreneurs. La deuxième section est composée des différentes questions sur les mesures de soutien et les difficultés rencontrées par les femmes entrepreneurs. La troisième section quant à elle, regroupe toutes les questions en lien avec la performance des femmes entrepreneurs.

L'unité d'analyse est la femme entrepreneure du Burkina Faso. L'échantillon est de type intentionnel ou à choix raisonné constitué d'une population hétérogène (Chauchat, 1985). Les femmes entrepreneurs peuvent être du secteur formel ou du secteur informel.

Les données ont été collectées dans les grandes villes du Burkina Faso, choisies de manière stratégique. Le choix de ces villes est dû au fait que se sont les grandes villes où se mènent beaucoup d'activités économiques. Il y a les villes industrielles (Banfora et Koudougou), la capitale économique (Bobo), la capitale politique (Ouagadougou). Ces villes sont également choisies de sorte à voir une représentativité par région. Les données utilisées dans cette étude ont été collectées entre le 14 août 2024 et le 27 août 2024, en collaboration avec la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal. L'échantillon final comprend 221 femmes entrepreneurs vivant dans quatre villes du Burkina Faso, toutes âgées de 18 ans et plus. Les informations collectées sont fiables et de bonne qualité, car collectées suivant le critère

de la disponibilité des informateurs, leur capacité de répondre aux questions, la transmission et l'enregistrement fidèle de l'information (Blais et Durand, 2010).

Le questionnaire a été soumis en mode direct c'est-à-dire face à face pour faciliter la collecte des données. L'objectif est d'utiliser les instruments de mesure qui permettrait une évaluation précise du phénomène que nous étudions.

3.2. L'opérationnalisation des variables

Dans cette section, nous évoquons les différentes variables qui ont été utilisées dans notre recherche. Nous détaillons pour chaque variable les différentes échelles et les indicateurs de mesure que nous avons utilisée.

3.2.1. Les variables dépendantes

Les diverses performances de l'entrepreneuriat féminin constituent la variable dépendante, elle a été subdivisée en quatre sous-dimensions à savoir la performance sociale, la performance économique, la performance humaine et la performance organisationnelle. Pour mesurer chaque sous-dimension de la variable dépendante, les items suivants ont été utilisées :

- La performance sociale a été mesurée suivant une échelle de 5 items (Claessens, 2006; Sekaran et Bougie, 2016). Ces items ont été noté sur une échelle de Likert à cinq points, où 1 signifie "pas du tout d'accord" et 5 indique "tout à fait d'accord". Un exemple d'item utilisé et « effectué des investissements communautaires ».

- La performance économique est mesurée avec deux items indicateurs qui sont les suivants: le nombre d'employées et la part du marché (Davis et Haltiwanger, 1999; Teeratansirikool et al., 2013). Ces items ont été mesuré suivant une échelle à trois dimensions allant de 1 à 3, où 1 signifie "nettement diminuer" et 3 signifie "nettement augmenter".

- La performance humaine les participantes seront mesurée suivant 5 items pour mesurer la satisfaction de la vie en utilisant une échelle de Likert, allant de 1 à 5 (Amorós et al.,

2021; Commission des Communautés Européennes, 2001; Diener et al., 2013; Oueghlissi, 2013;

Pavot et Diener, 2008). Cette échelle permettait de noter leur niveau d'accord, allant de 1="pas du tout d'accord" à 5="tout à fait d'accord". Un exemple d'item utilisé est « je suis satisfaite de ma vie ».

- La performance organisationnelle sera mesurée suivant 4 items pour évaluer l'adaptation de l'entreprise au progrès du marché et de la technologie (Akman et Yilmaz, 2008; Chakravarty et al., 2013) . Chaque item a été mesuré suivant une échelle de Likert, allant de 1= fortement en désaccord à 5= fortement en accord. Un exemple d'item utilisé est « la culture de mon entreprise soutient et encourage l'innovation ».

Le tableau ci-dessous représente de manière détaillée chaque item de la variable dépendante selon les questions qui ont été posées aux répondants.

Tableau n° 5: Mesure de la variable dépendante, les performances de l'entrepreneuriat féminin

Variable dépendante	Dimensions	Indicateurs	Sources
Performances de l'entrepreneuriat féminin	La performance sociale	<ul style="list-style-type: none"> -Poser des actions concrètes pour accroître son impact social. - Investir dans le développement des compétences. - Investir dans l'amélioration de la qualité de vie. - Effectuer des investissements communautaires. - Prendre publiquement position en faveur de l'adoption de politiques ou de performances sociales ou environnementales améliorées. 	(Claessens, 2006; Sekaran et Bougie, 2016)
	La performance économique	<ul style="list-style-type: none"> -Le nombre d'employé(e)s. -La part de marché. 	(Davis et Haltiwanger, 1999; Teeratansirikool et al., 2013)
	La performance humaine	<ul style="list-style-type: none"> -À bien des égards, ma vie est proche de mon idéal. - Mes conditions de vie sont excellentes. - Je suis satisfaite de ma vie. - Jusqu'à présent, j'ai obtenu les choses importantes que je veux dans la vie. 	(Amorós et al., 2021; Commission des Communautés Européennes, 2001; Diener et al., 2013; Oueghlissi, 2013; Pavot et Diener, 2008)

Variable dépendante	Dimensions	Indicateurs	Sources
		- Si je pouvais revivre ma vie, je ne changerais rien.	
	La performance organisationnelle	-La culture de mon entreprise soutient et encourage l'innovation - Mon entreprise est en mesure de s'adapter rapidement et efficacement aux changements des conditions du marché. - Nos compétences en matière de technologies de l'information sont comparables à celles des meilleurs de l'industrie. - Les innovations technologiques peuvent améliorer le niveau de vie que si elles sont accompagnées d'un développement social, humain et organisationnel.	(Akman et Yilmaz, 2008; Chakravarty et al., 2013)

3.2.2. Les variables indépendantes

Les variables indépendantes regroupent différentes mesures de soutien, mises en place pour soutenir les femmes entrepreneurs au Burkina Faso. Nous avons subdivisé les variables indépendantes en deux groupes, qui sont : les mesures de financement et les mesures de soutien.

Les mesures de financement sont mesurées avec deux items : l'accessibilité du financement et les obstacles rencontrés par les femmes (Azoulay et al.,2020). Chaque item a été mesuré suivant une échelle de Likert à 4 niveaux, allant de 1=jamais à 4= Très souvent.

Pour évaluer les mesures de soutiens 7 items sont utilisés et chaque item est évalué sur une échelle de Likert à 4 variables avec 1 qui signifie jamais et 4 qui signifient très souvent (Ibanescu et al., 2018). Un exemple d'item utilisé est « participation à des concours ou des campagnes de visibilité ».

Tableau n⁰6 : les mesures des variables indépendantes, les mesures de soutien

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Sources
Les mesures de soutien	L'accès au financement	- La culture des organismes de financement -La difficulté d'accès à du financement	Azou et al., lay (2020)
	Les mesures d'accompagnement	-Réseaux d'affaires -Organismes d'accompagnement des entrepreneurs - Organismes de financement ou institutions financières -Mentors -Incubateurs ou d'accélérateurs - Participation à des concours ou des campagnes de visibilité -Chambre de commerce	Ibane et al., scu (2018)

3.2.3. Les variables modératrices : les caractéristiques de l'entrepreneure ; le secteur d'activités ; la forme de l'entreprise et l'ancienneté

Les variables modératrices comprennent : la tranche d'âge, le niveau de scolarité, l'expérience entrepreneuriale, la ville où est exercée l'activité, le secteur d'activités, la forme de l'entreprise, l'ancienneté et le stade de croissance de l'entreprise.

L'âge des participantes est recueilli en leur demandant directement de choisir leur âge sous forme de tranche lors de l'enquête.

Le niveau de scolarité est mesuré à travers six indicateurs relatifs aux niveaux de scolarisation des femmes.

Pour la ville où est exercée l'activité, les données sont recueillies en demandant directement aux femmes de choisir le lieu où elles exercent leurs activités parmi les 4 villes choisies, 1= Ouagadougou (la capital) à 4= Banfora (petite ville).

Pour recueillir les données sur le secteur d'activités, les femmes ont eu à opérer un choix parmi la liste de secteur d'activités proposée (Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso, 2023). Le choix se fait entre 1= Agriculture à 5= services.

En ce qui concerne la forme de l'entreprise, les participantes ont eu à choisir entre 1=le secteur formel et 2=le secteur informel (Attar et Bouadallah, 2018; Bony, (2021)

Pour mesure l'ancienneté, les répondantes devaient saisir le nombre qui correspond.

Quant au stade de croissance de l'entreprise, les femmes devaient répondre en indiquant sur une échelle de 1 à 4 le stade de croissance de leur entreprise.

Tableau n⁰⁷ : les mesures des variables modératrices

Les variables modératrices	Dimensions	Indicateurs	Auteurs
Les caractéristiques de l'entrepreneure	La tranche d'âge	18-25 ans, 26-30 ans, 31-35 ans, 36-40 ans, 41-45 ans, 46-50 ans, 51-55 ans, 56-60 ans, 61-65 ans, 66-70 ans, 71 ans et plus	
	Le niveau de scolarité	-Analphabète ; -Primaire -Secondaire (lycée) -Licence (baccalauréat) -Maitrise -doctorat	
Les caractéristiques de l'entreprise	La ville où vous exercez votre activité	-Ouagadougou -Bobo-Dioulasso -Koudougou -Banfora	
	Le secteur d'activités	-Agriculture -Artisanat -Commerce -Industrie -Services	Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso, (2023)
	La forme de l'entreprise	-Secteur informelle (entreprise ou activité non déclarée) -Secteur formel (entreprise ou activité déclarée)	Attar et Bouadallah, (2018) et Bony, (2021)
	L'ancienneté	La personne répondante devra saisir le nombre	

Le stade de croissance de l'entreprise	Prédémarrage	
	Démarrage	
	Croissance	
	Maturité	

3.3. La validité interne et la validité externe de notre étude

La validité interne d'une étude est une mesure de la capacité de l'étude à établir des relations de cause à effet entre des variables indépendantes et les variables dépendantes (Gauthier et Bourgeois, 2016). Il s'agit dans cette étude respectivement des formes de soutien mises en place pour soutenir les femmes entrepreneures et les diverses performances de l'entrepreneuriat féminin. Il est communément admis que les mesures de soutien peuvent grandement affecter la réussite des femmes en entrepreneuriat. Ces mesures peuvent se manifester de diverses manières, telles que des politiques gouvernementales ciblées, des initiatives communautaires, des programmes d'assistance ou la fourniture de ressources éducatives et financières spécifiquement conçues pour les femmes entrepreneures (Assairh et al., 2020 ; Akouwerabou, 2020 ; Hien, 2002; Obada et Alaoui, 2018 et Saba et al., 2023). Notre étude est valide, car elle a pour but de conclure que les changements observés dans la variable dépendante sont dus à la manipulation des variables indépendantes et non à d'autres facteurs ou à une erreur de recherche.

La validité externe fait référence à la capacité de ses résultats à être généralisés ou appliqués à des populations, des contextes, des situations ou des conditions au-delà de l'étude spécifique (Gauthier et Bourgeois, 2016). Dans diverses régions du monde, les femmes entrepreneures rencontrent souvent des difficultés pour obtenir un accès équitable à une aide financière ou à l'accompagnement. Notre étude est essentielle pour évaluer la pertinence et l'importance de mesures de soutien sur la performance de l'entrepreneuriat féminin. Les résultats de notre étude sont pertinents au-delà de l'échantillon et du contexte spécifique de l'étude. Aussi la méthodologie quantitative que nous avons utilisée est connue pour son recours aux techniques utilisées pour collecter et analyser des données numériques (Giordano et

Jolibert, 2016). L'objectif de cette approche méthodologique nous permet d'obtenir des résultats pouvant être analysés statistiquement et généralisables.

3.4. La stratégie d'analyse

Notre méthodologie de recherche est de type quantitatif; le choix de nos techniques d'analyse tient compte de ce type de méthodologie. Cette section est consacrée aux techniques statistiques qui ont été utilisées pour répondre aux objectifs de recherche: l'analyse descriptive; l'analyse bivariée et l'analyse multivariée hiérarchique.

3.4.1. Les analyses descriptives

Le but de notre étude est de répondre à notre question de recherche et pour cela nous avons utilisé une méthodologie quantitative. L'utilisation de l'analyse descriptive dans la méthodologie quantitative consiste à résumer et à décrire les principales caractéristiques de nos différentes variables sans effectuer des tests statistiques ou des analyses plus avancées. Cette analyse a pour but de fournir une vue globale des données, repérer les tendances pour identifier les modèles et comprendre la distribution des variables.

La statistique descriptive permet de résumer les caractéristiques des variables clés de notre analyse quantitative (Weiss, 2016). La statistique descriptive de notre étude met en évidence les éléments suivants: la moyenne (la somme de toutes les valeurs d'une variable divisée par le nombre total de valeurs), la médiane (la valeur centrale de l'ensemble de données lorsqu'elles sont triées par ordre croissant), le mode (la valeur qui apparaît le plus fréquemment dans l'ensemble de données) et l'écart type (qui mesure la propagation ou la variabilité des données autour de la moyenne). Ainsi la statistique descriptive est un récapitulatif des propriétés de nos variables dépendantes, variables indépendantes et variables modératrices.

3.4.2. Les analyses bivariées

La statistique bivariée concerne l'étude de la corrélation entre deux variables. Les statistiques bivariées sont souvent utilisées dans la recherche quantitative pour examiner l'interdépendance et l'interaction entre deux variables (Bettache, 2007). Dans notre étude, les statistiques bivariées mettent en évidence la manière dont deux variables dépendantes interagissent et sont liées l'une à l'autre. Ces statistiques permettent aux chercheurs d'examiner les liens entre les variables, d'anticiper les résultats et d'identifier les facteurs influents. Néanmoins, il est essentiel de reconnaître que le choix des statistiques bivariées utilisées tient compte du type de variables impliquées et des objectifs spécifiques de notre étude. De plus, puisque nous voulons analyser la différence entre les différentes variables dépendantes à savoir la performance économique, la performance sociale, la performance humaine et la performance organisationnelle, la matrice de corrélations de Pearson s'est avérée appropriée. Elle permet d'analyser les liens statistiques entre ces variables en calculant le coefficient de corrélation de Pearson pour chaque paire de variables. Ainsi, l'interprétation de la force de la corrélation entre deux variables est mesurée sur une échelle allant de -1 à 1. La classification suivante a été utilisée : 0 aucune corrélation linéaire ; inférieure à 0,30 corrélation faible ; entre 0,30 et 0,50 corrélation modérée ; entre 0,50 et 0,70 corrélation forte et entre 0,70 et 1 corrélation très forte (ou parfaite) (Cohen et al., 2003).

3.4.3. Les analyses multivariées

Des analyses de régression multivariées, notamment la régression hiérarchique, ont été réalisées pour tester les hypothèses de recherche. Plutôt que d'analyser chaque variable isolément, ces méthodes nous permettent d'étudier de manière globale des structures de données complexes, impliquant à la fois des variables dépendantes et indépendantes (Baccini, 2010). Afin d'identifier les facteurs explicatifs de la performance de l'entrepreneuriat féminin, un premier modèle a testé les effets des variables de contrôle (M1). Cette première régression a été faite en introduisant les variables de contrôle composées de l'âge, des caractéristiques de l'entrepreneure, du secteur d'activité et des types d'entreprises. Par la suite, les formes de

soutien ont été ajoutées (M2). La deuxième régression a été faite en tenant compte de toutes les formes de soutien mises en place pour soutenir l'entrepreneuriat féminin. Cette analyse permet de connaître l'effet des mesures de soutien sur la performance de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso.

Pour évaluer l'influence des caractéristiques individuelles et organisationnelles sur la relation entre les formes de soutien et la performance de l'entrepreneuriat féminin, nous avons réalisé des modèles de modération. En effet, la force et la forme de la relation entre les variables indépendantes et dépendantes dépendent de la valeur des variables modératrices. Étant donné notre intérêt pour les effets des facteurs individuels et organisationnels tels que (l'âge, le niveau de scolarité, la région, le secteur d'activité, la forme de l'entreprise) sur la relation entre les variables indépendantes et dépendantes, nous utilisons l'analyse de modération. L'analyse de modération permet de tester si une intervention a des effets similaires sur plusieurs groupes. Ainsi, l'étude des variables modératrices reconnaît la complexité du comportement, des expériences et des relations (MacKinnon, 2011).

Chapitre 4: L'analyse et l'interprétation des résultats

Ce chapitre présente les résultats qui ont permis de tester les hypothèses émises précédemment et de répondre à la question de recherche. En premier lieu, nous effectuons un nettoyage des données accompagné des statistiques descriptives. Dans un second temps nous effectuerons des analyses bivariées pour décrire les relations entre les variables à l'étude. Enfin nous avons des analyses multivariées pour vérifier nos hypothèses.

4.1. Le nettoyage des données

L'échantillon initial de notre analyse était composé de 251 femmes entrepreneures du Burkina Faso. Nous avons identifié des valeurs manquantes lors de l'analyse des données. Le tableau 7 représente l'analyse de chaque variable. Au total, 30 valeurs ont été supprimées, réduisant l'échantillon à 221 répondants. Les valeurs supprimées représentent 1,75 % de l'échantillon initial. Cela indique que la perte de données est relativement faible et que l'impact sur l'intégrité des résultats est probablement minime.

Tableau n°8: Le nettoyage des données

	Avant nettoyage		Après nettoyage	
	Valide	Maquant	Valide	Manquant
Variables indépendantes				
Réseaux d'affaires	233	18	221	0
Organismes d'accompagnement des entrepreneures	233	18	221	0
Organismes de financement	233	18	221	0
Mentors	233	18	221	0
Incubateurs ou accélérateurs	233	18	221	0
Participation à des concours	233	18	221	0
Chambres de commerce	233	18	221	0
L'accès au financement	229	22	221	0
Variables dépendantes				
Être plus autonome	228	23	221	0
Idéal de vie	228	23	221	0
Conditions de vie	228	23	221	0
Satisfaction de sa vie	228	23	221	0
Obtenir les choses importantes	228	23	221	0
Changer sa vie	228	23	221	0
Soutenir l'innovation	227	24	221	0
S'adapter aux changements des conditions du marché	227	24	221	0
Compétences technologiques sont comparables à celles des meilleurs de l'industrie	227	24	221	0
Innovations technologiques améliorent le niveau de vie	227	24	221	0
Part du marché	225	26	221	0
Nombre d'employés	225	26	221	0
Poser des actions concrètes pour accroître son impact social.	224	27	221	0
Investir dans le développement des compétences	221	30	221	0

	Avant nettoyage		Après nettoyage	
Investir dans l'amélioration de la qualité de vie	221	30	221	0
Effectuer des investissements communautaires	221	30	221	0
Prendre publiquement position en faveur de l'adoption de politiques	221	30	221	0
Variables de modération				
Age	238	13	221	0
Niveau de scolarité	238	13	221	0
Région	236	15	221	0
Secteur d'activités	235	16	221	0
Forme de l'entreprise	246	5	221	0
Stade de croissance de l'entreprise	237	14	221	0
Ancienneté	251	0	221	0

4.2. L'analyse descriptive

Cette section décrit comment les caractéristiques de la distribution des variables de l'échantillon sont présentées. Chaque variable du modèle est analysée en termes de fréquence, moyenne, écart-type et étendue dans le tableau 8. Ces statistiques descriptives permettent de comprendre la distribution des réponses pour chaque variable.

La performance des entreprises menées par les femmes qui est la variable dépendante est divisée en quatre groupes. La performance humaine et la performance organisationnelle ont été mesurées suivant une échelle dont l'étendue varie de 1 à 5. La performance humaine a une moyenne de 3,25 pour un écart-type de 0,69. La performance organisationnelle a une moyenne de 3,17 et un écart-type de 0,72. En moyenne, les femmes de l'échantillon ont une performance humaine et une performance organisationnelle plutôt élevées. La performance économique a été mesurée suivant une échelle dont l'étendue varie de 1 à 10. Pour la part du marché, la moyenne est de 5,85 pour un écart-type de 2,21 et pour le nombre d'employés, la moyenne est de 5,16 pour un écart-type de 1,47. Cela explique que la part du marché et le nombre d'employés des entreprises menées par les femmes sont relativement restés stables. La performance sociale

a été mesurée suivant une échelle de 0 à 4 dont la moyenne est de 1,50 pour un écart-type de 0,82. Ce résultat explique qu'en moyenne les entrepreneures de cet échantillon ont une faible performance sociale.

La variable indépendante est analysée selon deux groupes : L'accès au financement et les mesures d'accompagnement. Les résultats indiquent que 65,6 % des femmes de l'échantillon n'ont pas eu recours à un soutien. Ensuite, l'accès au financement a été mesuré suivant une échelle de 1 à 5. La moyenne est de 3,60 pour un écart-type de 1,43. Pour conclure, les femmes de cet échantillon rencontrent régulièrement des difficultés pour accéder au financement. Pour ce qui concerne les mesures d'accompagnement, elles ont été mesurées suivant une échelle de 1 à 4. La moyenne est de 1,42 pour un écart-type de 0,47. Le constat qui se dégage est qu'en moyenne les femmes entrepreneures de cet échantillon ont parfois eu recours aux mesures de soutien.

Pour analyser les variables modératrices, l'âge est compris entre 18 ans et plus. La tranche d'âge dominante de l'échantillon est 36-40 ans avec un pourcentage de 21,3. L'échantillon est composé à majorité de femmes ayant un niveau de scolarité préuniversitaire. Le niveau de scolarité qui domine est le secondaire avec 34,4 % suivi du primaire 26,7 %. Parmi les répondantes, 40,7 % des femmes exercent leurs activités à Ouagadougou, 24,4 % à Bobo-Dioulasso, 20,4 % à Koudougou et 14,4 % à Banfora. Pour le secteur, le domaine du commerce est le plus dominant avec 42,5 % de la proportion de l'échantillon, suivi du domaine des services 31,2 %. Dans l'échantillon, 62,4 % des femmes entrepreneures exercent dans le secteur informel et 37,6 % dans le secteur formel. 43,9 % des répondantes sont au stade de croissance de leur entreprise, l'âge moyen des entreprises des femmes interrogées est 6,26 avec un écart-type de 3,05.

Tableau n°9: l'analyse descriptive de l'échantillon

Variabiles	Fréquence	Étendue	Moyenne	Ecart-type
Variabiles indépendantes				
L'accès au financement		1-5	3,60	1,43
Les mesure d'accompagnement		1-4	1,42	0,47
Variabiles dépendantes				
Performance sociale		0-4	1,50	0,82
Performance humaine		1-5	3,25	0,69
Performance organisationnelle		1-5	3,17	0,72
Part du marché		1-10	5,85	2,21
Nombre d'employés		1-10	5,16	1,47
Variabiles modératrices				
Age				
18-25 ans	19 (8,60%)			
26-30 ans	20 (9%)			
31-35 ans	37 (16,70%)			
36-40 ans	47 (21,3%)			
41-45 ans	32 (14,5%)			
50-55 ans	15 (6,8%)			
56-60 ans	30 (13,60%)			
60-65 ans	12 (5,4%)			
66-70 ans	3 (1,4%)			
71 et plus	1 (0,5%)			
Niveau de scolarité				
1=analphabète	47 (21,3%)			
2=primaire	59 (26,7%)			
3=secondaire	76 (34,4%)			
4=universitaire 1 ^{er} cycle	28 (12,7%)			
5=universitaire 2 ^{ème} cycle	8 (3,6%)			
6=universitaire 3 ^{ème} cycle	3 (1,4%)			
Région				
1=Ouagadougou	90 (40,7%)			
2=Bobo-Dioulasso	54 (24,4%)			
3=Koudougou	45 (20,4%)			

4=Banfora	32 (14,4%)			
Secteur d'activités				
1=agriculture	18 (8,1%)			
2=artisanat	22 (10%)			
3=commerce de gros et de détails	94 (42,5%)			
4=industrie	18 (8,1%)			
5=services	69 (31,2%)			
Forme de l'entreprise				
1=secteur formel	83 (37,6%)			
2=secteur informel	138 (62,4%)			
Stade de croissance de l'entreprise				
1=prédémarrage	7 (3,2%)			
2=démarrage	36 (16,3%)			
3=croissance	97 (43,9%)			
4=maturité	80 (36,2%)			
5=déclin	1 (0,5)			
Ancienneté		0-10	6,26	3,05

N=221

4.3. L'analyse bivariée

Les analyses bivariées permettent d'examiner les relations potentielles entre les variables de notre modèle conceptuel. Pour cela, nous avons élaboré une matrice de corrélation de Pearson afin de mettre en relation chaque variable avec toutes les autres. Cette matrice permet de mesurer la force des associations entre les variables dépendantes, modératrices, indépendantes et de contrôle. Elle aide également à identifier les éventuelles colinéarités, lesquelles se manifestent lorsque la corrélation entre deux variables est égale ou supérieure à 0,70.

Le coefficient de Pearson mesure la force et la direction de la relation linéaire entre deux variables continues. Il varie de -1 à +1 : une valeur de 0 indique l'absence de relation linéaire, une valeur négative (corrélacion négative) signifie que lorsque l'une des variables augmente, l'autre diminue, tandis qu'une valeur positive (corrélacion positive) indique que les deux

variables tendent à varier ensemble dans le même sens. Les corrélations significatives sont évaluées en fonction des seuils de significativité suivants : $p < 0,01^{**}$ et $p < 0,05^{*}$.

Les mesures d'accompagnement ont un bon niveau de fiabilité car l'alpha de Cronbach est de 0,78, le seuil minimale est de 0,70. Les mesures d'accompagnement sont positivement et significativement corrélées au nombre d'employés ($r=0,181$; $p < 0,01$), à la part du marché ($r=0,226$; $p < 0,01$), à la performance organisationnelle ($r=0,428$; $p < 0,01$), à la performance humaine ($r=0,214$; $p < 0,01$), à la performance sociale ($r=0,502$; $p < 0,01$), au secteur d'activité ($r=0,138$; $p < 0,05$), à la ville où est exercée l'activité ($r=0,258$; $p < 0,01$), au stade de croissance de l'entreprise ($r=0,182$; $p < 0,01$), à l'ancienneté de l'entreprise ($r=0,400$; $p < 0,01$), au niveau de scolarité ($r=0,289$; $p < 0,01$) et à l'âge de l'entrepreneure ($r=0,377$; $p < 0,01$). Cependant, les mesures d'accompagnement sont négativement et significativement corrélées à la forme de l'entreprise ($r=-0,481$; $p < 0,01$). L'accès au financement est positivement et significativement corrélé à la performance organisationnelle ($r=-0,219$; $p < 0,01$). Elle est négativement et significativement corrélée à la ville où est exercée l'activité ($r=-0,394$; $p < 0,01$) et à l'âge de l'entrepreneure ($r=-0,128$; $p < 0,05$).

Parmi les variables dépendantes, le nombre d'employés est positivement et significativement corrélé à la performance humaine ($r=0,176$; $p < 0,01$) et à la performance sociale ($r=0,171$; $p < 0,01$). La part du marché est positivement et significativement corrélée à la performance humaine ($r=0,243$; $p < 0,01$) et à la ville où est exercée l'activité ($r=0,280$; $p < 0,01$). Elle est négativement et significativement corrélée au niveau de scolarité ($r=-0,163$; $p < 0,01$).

La performance organisationnelle a un bon niveau de fiabilité, l'alpha de Cronbach est de 0,78. La performance sociale est positivement et significativement corrélée à la performance humaine ($r=0,269$; $p < 0,01$), à la performance sociale ($r=0,515$; $p < 0,01$), à la ville où est exercée l'activité ($r=0,174$; $p < 0,01$), au stade de croissance de l'entreprise ($r=0,259$; $p < 0,01$), à l'ancienneté de l'entreprise ($r=0,277$; $p < 0,01$), au niveau de scolarité ($r=0,244$; $p < 0,01$) et à l'âge de l'entrepreneure ($r=0,262$; $p < 0,01$). Cependant la performance organisationnelle est négativement et significativement corrélée à la forme de l'entreprise ($r=-0,399$; $p < 0,01$).

La performance humaine a un bon niveau de fiabilité car l'alpha de Cronbach est de 0,72. La performance humaine est positivement et significativement corrélée à la performance sociale ($r=0,522$; $p < 0,01$), au stade de croissance de l'entreprise ($r=0,233$; $p < 0,01$), à l'ancienneté de l'entreprise ($r=0,234$; $p < 0,01$) et à l'âge de l'entrepreneure ($r=0,262$; $p < 0,01$).

Cependant la performance humaine est négativement et significativement corrélée à la forme de l'entreprise ($r=-0,193$; $p<0,01$).

La performance sociale a un bon niveau de fiabilité car l'alpha de Cronbach est de 0,84. La performance sociale est positivement et significativement corrélée au stade de croissance de l'entreprise ($r=0,227$; $p<0,01$), à l'ancienneté de l'entreprise ($r=0,345$; $p<0,01$), au niveau de scolarité ($r=0,409$; $p<0,01$) et à l'âge de l'entrepreneure ($r=0,327$; $p<0,01$). Cependant la performance humaine est négativement et significativement corrélée à la forme de l'entreprise ($r=-0,528$; $p<0,01$).

Dans notre analyse, nous n'avons constaté aucune colinéarité entre les variables étudiées dans ce mémoire, car aucune corrélation n'est supérieure ou égale à 0,70 (Tabachnik et Fidell, 2007).

Tableau n°10 : la matrice de corrélation

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15
1= Forme de l'entreprise														
2=Age	-0,505* *													
3=Niveau de scolarité	-0,438* *	0,106												
4=Ancienneté	-0,486* *	0,700* *	0,037											
5= Stade de croissance	-0,441* *	0,508* *	0,106	0,681* *										
6= Région	0,070	0,171* *	-0,187* *	0,229* *	0,068									
7= Secteur d'activité	-0,151* *	0,093	0,141* *	0,128	0,044	-0,091								
8= Performance sociale	-0,528* *	0,327* *	0,409* *	0,345* *	0,227* *	0,082	0,092	($\alpha=0,84$)						
9=Performance humaine	-0,193* *	0,206* *	0,058	0,234* *	0,233* *	0,032	0,073	0,252* *	($\alpha=0,72$)					

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15
10=Performance organisationnelle	-0,399*	0,262*	0,244*	0,277*	0,259*	0,174*	0,004	0,515*	0,269*	($\alpha=0.71$)				
11=Part du marché	0,060	0,024	-0,163*	0,039	-0,003	0,280*	-0,105	0,068	0,243*	0,151*				
12= Nombre d'employés	-0,080	0,048	0,047	0,066	0,080	-0,049	0,032	0,171*	0,176*	-0,009	0,311*			
14= Accès au financement	-0,090	-0,128*	-0,021	-0,082	-0,055	0,394*	0,033	0,070	0,077	0,219*	0,037	0,023		
15=Mesure d'accompagnement	-0,481*	0,377*	-0,289*	0,400*	0,182*	0,258*	0,138	0,502*	0,214*	0,428*	0,226*	0,181*	-0,007	($\alpha=0.78$)

Note : *p<0,05; **p<0,01

4.4 L'analyse multivariée

Dans cette section, nous répondons aux deux sous-questions de recherche en utilisant une analyse de régression hiérarchique. Cette méthode statistique permet de tester plusieurs modèles pour évaluer l'effet des variables indépendantes sur la variable dépendante, tout en tenant compte des variables de contrôle. Pour examiner la relation entre les mesures d'accompagnement et la performance des entreprises dirigées par des femmes, nous avons développé trois modèles distincts pour tester et valider nos hypothèses. Dans le premier modèle, nous avons analysé directement les différentes performances des entreprises dirigées par des femmes sans intégrer de variables de contrôle. Ce modèle de base nous permet d'observer la relation directe entre les performances des entrepreneures (performance économique, sociale, humaine, etc.) et les mesures de soutien. Ce modèle sert de point de référence pour évaluer l'impact des variables ultérieures.

Le second modèle introduit une première catégorie de variables de contrôle, à savoir les caractéristiques individuelles des entrepreneures. Ces variables incluent, par exemple, le niveau d'éducation et l'âge. L'ajout de ces variables permet d'examiner dans quelle mesure les caractéristiques personnelles influencent la relation entre les mesures de soutien et la performance des entreprises. Nous analysons ici si les caractéristiques individuelles modifient significativement les performances observées dans le premier modèle.

Le troisième modèle inclut les caractéristiques organisationnelles pour tester leur relation avec les différentes performances des entreprises. Les variables organisationnelles peuvent comprendre la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ou la forme de l'entreprise. Ce modèle permet d'explorer comment les attributs internes de l'entreprise interagissent avec les mesures de soutien et influencent les performances, tout en tenant compte des caractéristiques individuelles.

Pour l'analyse des effets de modérations des caractéristiques individuelles et organisationnelle sur les différentes performances, quatorze termes d'interaction ont été créés en enlevant la moyenne de chaque variable indépendante. Par la suite quatorze variables centrées dont deux pour chaque variable modératrice (en tenant compte deux variables indépendantes). Ainsi en multipliant les variables centrées obtenues et les variables modératrices, nous avons obtenu les termes d'interaction suivants :

- A. Age_Txaccèsfinancement: Age x Difficultés d'accès au financement
- B. Age_Txmesures : Age x Mesures d'accompagnement
- C. Scolarité_Txaccèsfinancement : Niveau de scolarité x Difficultés d'accès au financement
- D. Scolarité_Txmesures : Niveau de scolarité x Mesures d'accompagnement
- E. Forme_Txaccèsfinancement : Forme de l'entreprise x Difficultés d'accès au financement
- F. Forme_Txmesures : Forme de l'entreprise x Mesures d'accompagnement
- G. Ancienneté_Txaccèsfinancement : Ancienneté de l'entreprise x Difficultés d'accès au financement
- H. Ancienneté_Txmesures : Ancienneté de l'entreprise x Mesures d'accompagnement
- I. Stade_Txaccèsfinancement : Stade de croissance x Difficultés d'accès au financement
- J. Stade_Txmesures : Stade de croissance x Mesures d'accompagnement
- K. Région_Txaccèsfinancement : Région x Difficultés d'accès au financement
- L. Région_Txmesures : Région x Mesures d'accompagnement
- M. Secteur_Txaccèsfinancement : Secteur d'activité x Difficultés d'accès au financement

N. Secteur_Txmesures : Secteur d'activité x Mesures d'accompagnement

Nous avons réalisé dix modèles supplémentaires donc un modèle pour chaque type de performance des entreprises dirigées par les femmes selon l'accès au financement et les mesures d'accompagnement.

4.4.1. Les résultats portant sur les diverses formes de performance et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Notre première hypothèse énonce que les mesures de soutien ont un impact positif sur les différentes formes de performance. Cette section consiste à vérifier la première hypothèse (H1). Nous avons réalisé trois modèles pour chaque type de performance.

4.4.1.1. Les résultats portant sur la performance sociale et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Concernant la performance sociale, nous avons élaboré trois modèles d'analyse par étapes successives. Dans le premier modèle, nous avons directement examiné la relation entre les mesures de soutien (difficultés d'accès au financement et mesures d'accompagnement) et la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. Ce modèle de base nous permet d'analyser l'effet direct des mesures de soutien sur la performance sociale, sans ajuster pour d'autres facteurs. Dans ce modèle, seules les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,88$; $p = 0,00$) ont des effets significatifs sur la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. L'accès au financement ($\beta=0,04$; $p=0,21$) n'a pas d'effets significatifs sur la performance sociale.

Dans le deuxième modèle, nous avons inclus les caractéristiques individuelles des entrepreneures dans l'équation. Ces variables de contrôle sont l'âge et le niveau de scolarité. L'ajout de ces variables vise à explorer si ces facteurs personnels influencent la relation entre les mesures de soutien et la performance sociale. Ce modèle permet de mieux comprendre si les mesures de soutien affectent différemment la performance sociale en fonction des attributs personnels des entrepreneures. Lorsque des caractéristiques individuelles (comme l'âge et le niveau de scolarité) sont ajoutées au modèle, les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,56$; $p = 0,00$) continuent de prédire la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. Cette fois, l'âge ($\beta = 0,07$; $p = 0,00$) et le niveau de scolarité ($\beta = 0,21$; $p = 0,00$) prédisent aussi la performance sociale. L'accès au financement ($\beta=0,06$; $p=0,07$) n'a pas d'effets significatifs sur la performance sociale.

Le troisième modèle introduit les caractéristiques organisationnelles. Ce modèle est crucial pour déterminer si les caractéristiques organisationnelles influencent l'efficacité des mesures de soutien sur la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. Dans le modèle 3 avec l'ajout des caractéristiques organisationnelles, les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,41$; $p=0,00$) et le niveau de scolarité ($\beta = 0,18$; $p=0,00$) prédisent toujours la performance sociale des entreprises menées par les femmes. La forme de l'entreprise ($\beta = -0,43$; $p=0,00$) prédit aussi la performance sociale. L'ancienneté ($\beta = -0,04$; $p=0,16$); le stade de croissance ($\beta = -0,05$, $p= 0,48$), la région ($\beta = 0,07$; $p= 0,15$) et le secteur d'activité ($\beta = -0,02$; $p= 0,64$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance sociale.

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien affectent positivement et partiellement la performance sociale.

Tableau n° 11: Résultat de la régression pour la performance sociale

Variables	M1	M2	M3
Constante	0,10 (0,20)	-0,41 (0,20) **	0,78 (0,50)
Variabes indépendantes			
Accès au financement	0,04 (0,03)	0,06 (0,03)	0,06 (0,03)
Mesure d'accompagnement	0,88 (0,10) **	0,62 (0,11) **	0,41 (0,12) **
Caractéristiques individuelles			
Age		0,07 (0,02) **	0,00 (0,03)
Niveau de scolarité		0,21 (0,04) **	0,18 (0,04) **
Caractéristiques organisationnelles			
Forme de l'entreprise			-0,43 (0,13) **
Ancienneté			0,04 (0,02)
Stade de croissance			-0,05 (0,08)
Région			0,07 (0,05)
Secteur d'activités			-0,02 (0,04)
Variance			
Ddl	2	4	9
F	37,83**	3,48**	16,18**
R ²	0,26	0,36	0,41
R ² ajusté	0,25	0,35	0,38

Note : *p>0.05; **p>0.01

4.4.1.2. Les résultats portant sur la performance humaine et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Dans le premier modèle, seules les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,31$; $p = 0,00$) ont des effets significatifs sur la performance humaine des entreprises dirigées par des femmes. L'accès au financement ($\beta=0,04$; $p=0,23$) n'a pas d'effets significatifs sur la performance humaine.

Dans le deuxième modèle, les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,23$; $p = 0,04$) continuent de prédire la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. Cette fois, l'âge ($\beta = 0,05$; $p = 0,03$) prédit aussi la performance humaine. L'accès au financement ($\beta=0,05$; $p=0,14$) et le niveau de scolarité ($\beta = -0,00$; $p = 0,98$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance humaine.

Dans le troisième, l'accès au financement ($\beta = 0,05$; $p=0,18$); les mesures d'accompagnement ($\beta=0,22$; $p=0,07$); l'âge ($\beta = 0,02$; $p = 0,54$); le niveau de scolarité ($\beta = -0,01$; $p=0,89$), la forme de l'entreprise ($\beta = 0,00$; $p=0,97$); l'ancienneté ($\beta = 0,01$; $p=0,83$); le stade de croissance ($\beta = 0,14$; $p= 0,08$), la région ($\beta = 0;00$; $p= 0,94$) et le secteur d'activité ($\beta = 0,02$; $p= 0,60$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance humaine.

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien affectent positivement et partiellement la performance humaine.

Tableau n° 12: Résultat de la régression pour la performance humaine

Variables	M1	M2	M3
Constante	2,67 (0,18) **	2,53 (0,20) **	2,14 (0,52) **
Variabiles indépendantes			
Accès au financement	0,04 (0,03)	0,5 (0,03)	0,05 (0,03)
Mesure d'accompagnement	0,31 (0,10) **	0,23 (,11) *	0,22 (0,12)
Caractéristiques individuelles			
Age		0,05 (0,02) **	0,02 (0,03)
Niveau de scolarité		-0,00 (0,04)	-0,01 (0,05)
Caractéristiques organisationnelles			
Forme de l'entreprise			0,00 (0,13)
Ancienneté			0,01 (0,03)
Stade de croissance			0,14 (0,08)
Région			0,00 (0,05)
Secteur d'activités			0,02 (0,04)
Variance			
Ddl	2	4	9
F	5,96 **	4,28	2,54
R ²	0,05	0,07	0,10
R ² ajusté	0,04	0,06	0,00

Note : *p>0.05; **p>0.01

4.4.1.3. Les résultats portant sur la performance organisationnelle et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Au regard de la performance organisationnelle, nous avons élaboré trois modèles d'analyse par étapes successives. Dans le premier modèle l'accès au financement ($\beta=0,11$; $p=0,00$) et les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,66$; $p = 0,00$) ont des effets significatifs sur la performance organisationnelle des entreprises dirigées par des femmes.

Dans le deuxième modèle, l'accès au financement ($\beta=0,12$; $p=0,00$) et les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,51$; $p = 0,00$) continuent de prédire la performance organisationnelle des entreprises dirigées par des femmes. Cette fois, l'âge ($\beta = 0,05$; $p = 0,02$) et le niveau de scolarité ($\beta = 0,09$; $p = 0,03$) prédisent aussi la performance organisationnelle.

Dans le troisième modèle l'accès au financement ($\beta=0,17$; $p=0,00$); les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,34$; $p=0,00$); le niveau de scolarité ($\beta = 0,10$; $p = 0,02$); la forme de l'entreprise ($\beta = -0,24$; $p=0,05$) et la région ($\beta = 0,18$; $p= 0,00$) prédisent la performance organisationnelle. L'âge ($\beta = 0,01$; $p = 0,57$); l'ancienneté ($\beta = -0,01$; $p=0,54$); le stade de croissance ($\beta = 0,13$, $p= 0,06$) et le secteur d'activité ($\beta = -0,04$; $p= 0,28$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance organisationnelle.

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien affectent positivement la performance organisationnelle.

Tableau n° 13: Résultat de la régression pour la performance organisationnelle

Variabes	M1	M2	M3
Constante	1,84 (0,17) **	1,57 (0,19) **	1,57 (0,46) **
Variabes indépendantes			
Accès au financement	0,11 (0,03) **	0,12 (0,03) **	0,17 (0,03) **
Mesure d'accompagnement	0,66 (0,09) **	0,51 (0,10) **	0,34 (0,11) *
Caractéristiques individuelles			
Age		0,05 (0,02) **	0,01 (0,03)
Niveau de scolarité		0,09 (0,04) **	0,10 (0,04) **
Caractéristiques organisationnelles			
Forme de l'entreprise			-0,24 (0,12) **
Ancienneté			-0,01 (0,02)
Stade de croissance			0,13 (0,07)
Région			0,18 (0,04) **
Secteur d'activités			-0,04 (0,03)
Variance			
Ddl	2	4	9
F	33,06**	19,91**	12,81**
R ²	0,23	0,27	0,35
R ² ajusté	0,23	0,26	0,33

Note : *p>0.05; **p>0.01

4.4.1.4. Les résultats portant sur la performance économique et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Selon notre première hypothèse, les mesures de soutien ont un impact positif sur la performance économique des entreprises dirigées par des femmes. Pour évaluer la relation première hypothèse, nous avons divisé la performance économique en deux groupes : la part du marché et le nombre d'employés.

- **Les résultats portant sur la part du marché et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin**

Dans le premier modèle, seules les mesures d'accompagnement ($\beta = 1,07$; $p = 0,00$) ont des effets significatifs sur la part du marché des entreprises dirigées par des femmes. L'accès au financement ($\beta=0,06$; $p=0,55$) n'a pas d'effets significatifs sur la part du marché.

Dans le deuxième modèle lorsque des caractéristiques individuelles (comme l'âge et le niveau de scolarité) sont ajoutées au modèle, les mesures d'accompagnement ($\beta = 1,53$; $p = 0,00$) continuent de prédire la part du marché des entreprises dirigées par des femmes. Cette fois le niveau de scolarité ($\beta = - 0,48$; $p = 0,00$) prédit aussi la performance sociale. L'accès au financement ($\beta=0,04$; $p=0,70$) et l'âge ($\beta= -0,07$; $p=0,33$) n'a pas d'effets significatifs sur la part du marché.

Dans Le troisième modèle avec l'ajout des caractéristiques organisationnelles, les mesures d'accompagnement ($\beta = 1,42$; $p=0,00$); le niveau de scolarité ($\beta =-0,29$; $p=0,04$) et la région ($\beta = 0,47$; $p=0,00$) prédisent la part du marché des entreprises menées par les femmes. L'accès au financement ($\beta=0,21$; $p=0,06$); l'âge ($\beta= 0,00$; $p=0,97$); la forme de l'entreprise ($\beta = 0,47$; $p=0,26$) ; l'ancienneté ($\beta = -0,08$; $p=0,33$); le stade de croissance ($\beta = 0,19$, $p= 0,43$) et le secteur d'activité ($\beta = -0,15$; $p= 0,20$) n'ont pas d'effets significatifs sur la part du marché.

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien affectent positivement et partiellement la part du marché.

Tableau n° 14: Résultat de la régression pour la part du marché

Variabiles	M1	M2	M3
Constante	4,11 (0,59) **	5,08 (0,64) **	2,45 (1,60)
Variabiles indépendantes			
Accès au financement	0,06 (0,10)	0,04 (0,10)	0,21 (0,11)
Mesure d'accompagnement	1,07 (0,31) **	1,53 (0,34) **	1,42 (0,38) **
Caractéristiques individuelles			
Age		-0,07 (0,07)	0,00 (0,09)
Niveau de scolarité		-0,48 (,13) **	-0,29 (0,14) **
Caractéristiques organisationnelles			
Forme de l'entreprise			0,47 (0,42)
Ancienneté			-0,08 (0,08)
Stade de croissance			0,19 (0,25)
Région			0,47 (0,16) **
Secteur d'activités			-0,15 (0,11)
Variance			
Ddl	2	4	9
F	6,07	6,91**	4,91**
R ²	0,05	0,11	0,17
R ² ajusté	0,44	0,10	0,14

Note : *p>0.05; **p>0.01

- **Les résultats portant sur le nombre d'employés et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin**

Dans le premier modèle, seules les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,57$; $p = 0,01$) ont des effets significatifs sur le nombre d'employés des entreprises dirigées par des femmes. L'accès au financement ($\beta = 0,02$; $p = 0,72$) n'a pas d'effets significatifs sur le nombre d'employés.

Dans le deuxième, lorsque des caractéristiques individuelles (comme l'âge et le niveau de scolarité) sont ajoutées au modèle, les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,60$; $p = 0,01$) continuent de prédire le nombre d'employés des entreprises dirigées par des femmes. L'accès au financement ($\beta = 0,02$; $p = 0,75$); l'âge ($\beta = -0,01$; $p = 0,78$) et le niveau de scolarité ($\beta = -0,00$; $p = 0,93$) n'ont pas d'effets significatifs sur le nombre d'employés.

Dans le troisième, avec l'ajout des caractéristiques organisationnelles, les mesures d'accompagnement ($\beta = 0,79$; $p = 0,00$) prédisent le nombre d'employés des entreprises menées par les femmes. L'accès au financement ($\beta = -0,02$; $p = 0,76$); l'âge ($\beta = -0,02$; $p = 0,76$); le niveau de scolarité ($\beta = -0,05$; $p = 0,65$); la forme de l'entreprise ($\beta = 0,14$; $p = 0,63$); l'ancienneté ($\beta = -0,02$; $p = 0,77$); le stade de croissance ($\beta = 0,19$, $p = 0,28$); la région ($\beta = -0,17$; $p = 0,12$) et le secteur d'activité ($\beta = 0,00$; $p = 0,98$) n'ont pas d'effets significatifs sur la part du marché.

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien affectent positivement et partiellement le nombre d'employés.

De manière générale, nous pouvons dire que les mesures de soutien affectent les diverses formes de performances. Donc l'hypothèse 1 qui postule que les mesures de soutien ont un impact positif sur les diverses formes de performance des entreprises menées par les femmes est partiellement vérifiée.

Tableau n° 15: Résultat de la régression pour le nombre d'employés

Variabiles	M1	M2	M3
Constante	4,27 (0,40) **	4,32 (0,44) **	3,96 (1,13) **
Variabiles indépendantes			
Accès au financement	0,02 (0,07)	0,02 (0,07)	-0,02 (0,07)
Mesure d'accompagnement	0,57 (0,21) **	0,60 (0,23) **	0,79 (0,27) **
Caractéristiques individuelles			
Age		-0,01 (0,05)	-0,02 (0,07)
Niveau de scolarité		-0,00 (0,09)	-0,05 (0,10)
Caractéristiques organisationnelles			
Forme de l'entreprise			0,14 (0,29)
Ancienneté			-0,02 (0,06)
Stade de croissance			0,19 (0,17)
Région			-0,17 (0,11)
Secteur d'activités			0,00 (0,08)
Variance			
Ddl	2	4	9
F	3,77	1,89	1,25
R ²	0,03	0,03	0,05
R ² ajusté	0,02	0,02	0,01

Note : *p>0,05; **p>0,01

4.4.2. La validation de l'effet de modération

La deuxième hypothèse stipule que les impacts des entreprises menées par les femmes diffèrent en termes des caractéristiques individuelles et organisationnelles. Pour tester l'hypothèse de modération, nous avons réalisé dix modèles, dont deux modèles pour chaque type de performance en tenant compte des difficultés d'accès au financement et des mesures de soutien. Le tableau n° 16 représente les résultats des analyses entre les variables modératrices (caractéristiques individuelles et caractéristiques organisationnelles), les différents types de performance et les mesures de soutien (difficultés d'accès au financement et les mesures d'accompagnement).

Au regard des résultats, nous présenterons les figures pour les interactions significatives.

Tableau n° 16 : l'analyse multivariée de l'effet de modération

Variables	Performance sociale		Performance humaine		Performance organisationnelle		Part du marché		Nombre d'employés	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
Constante	1,67 (0,17) **	0,03 (0,18)	3,07 (0,15) **	2,85 (0,18) **	3,06 (0,15) **	1,84 (0,16) **	6,04 (0,48) **	4,60 (0,55) **	5,28 (0,32) **	4,60 (0,38) **
Variables indépendantes										
Accès au financement	0,40 (0,04,)		0,04 (0,03)		0,11 (0,33) **		0,06 (0,10)		0,02 (0,07)	
Mesure d'accompagnement		0,88 (0,10) **		0,31 (0,10) **		0,65 (0,10) **		1,07 (0,31) **		0,57 (0,21) **
Variables modératrices										
Age	0,07 (0,02) **		0,05 (0,02) **		0,05 (0,02) **		-0,07 (0,07)		-0,01 (0,05)	
Niveau de scolarité	0,21 (0,04) **		-0,00 (0,04)		0,09 (0,04) **		-0,48 (,13) **		-0,00 (0,09)	
Forme de l'entreprise		-0,43 (0,13) **		0,00 (0,13)		-0,24 (0,12) **		0,47 (0,42)		0,14 (0,29)
Ancienneté		0,04 (0,02)		0,01 (0,03)		-0,01 (0,02)		-0,08 (0,08)		-0,02 (0,06)
Stade de croissance		-0,05 (0,08)		0,14 (0,08)		0,13 (0,07)		0,19 (0,25)		0,19 (0,17)
Région		0,07 (0,05)		0,00 (0,05)		0,18 (0,04) **		0,47 (0,16) **		-0,17 (0,11)
Secteur d'activité		-0,02 (0,04)		0,02 (0,04)		-0,04 (0,03)		-0,15 (0,11)		0,00 (0,08)
Termes d'interaction										

Age X Accès financement	0,01 (0,01)		0,02 (0,01)	0,00 (0,05)	0,02 (0,01)		0,00 (0,04)		0,02 (0,03)	
Niveau de scolarité X Accès financement	-0,02 (0,03)		-0,01 (0,02)	0,02 (0,04)	-0,00 (0,02)		-0,11 (0,08)		-0,10 (0,05)	
Forme X Accès financement	0,06 (0,11)		0,13 (0,10)		0,03 (0,03)		0,54 (0,31)		0,22 (0,21)	
Ancienneté X Accès financement	-0,00 (0,02)		-0,02 (0,02)		-0,00 (0,02)		0,09 (0,05)		0,05 (0,04)	
Stade de croissance X Accès financement	0,12 (0,70)		0,10 (0,06)		0,01 (0,06)		-0,05 (0,19)		-0,01 (0,12)	
Région X Accès financement	0,12 (0,04) **		0,06 (0,03)		0,10 (0,03)		0,07 (0,11)		0,06 (0,07)	
Secteur d'activité X Accès financement	-0,06 (0,03)		0,04 (0,03)		-0,03 (0,03)		-0,06 (0,09)		0,03 (0,06)	
Age X Mesures		0,00 (0,05)		0,01 (0,05)		-0,05 (0,05)		0,07 (0,16)		0,12 (0,11)
Niveau de scolarité X Mesures		-0,06 (0,08)		0,09 (0,07)		-0,14 (0,07) **		-0,41 (0,23)		-0,26 (0,16)
Forme X Mesures		0,76 (0,34) **		0,34 (0,33)		0,93 (0,30) **		-0,71 (1,01)		0,35 (0,70)
Ancienneté X Mesures		-0,01 (0,06)		0,02 (0,06)		-0,01 (0,06)		-0,05 (0,19)		0,09 (0,13)
Stade de croissance X Mesures		-0,15 (0,18)		-0,04 (0,18)		0,17 (0,16)		0,44 (0,55)		-0,31 (0,38)
Région X Mesures		-0,45 (0,11)		0,07 (0,11)		-0,22 (0,10) **		1,35 (0,34) **		0,51 (0,24) **
Secteur d'activité X Mesures		-0,13 (0,09)		-0,12 (0,09)		-0,13 (0,08)		-0,15 (0,28)		-0,03 (0,20)
Variance										
Ddl	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
F	3,11**	11,54**	1,50**	2,06**	3,36**	1,91**	1,26**	4,43**	1,11 **	2,14**
R ²	0,11	0,30	0,05	0,07	0,11	0,29	0,04	0,14	0,04	0,08
R ² Ajusté	0,07	0,28	0,02	0,04	0,08	0,26	0,01	0,11	0,00	0,04

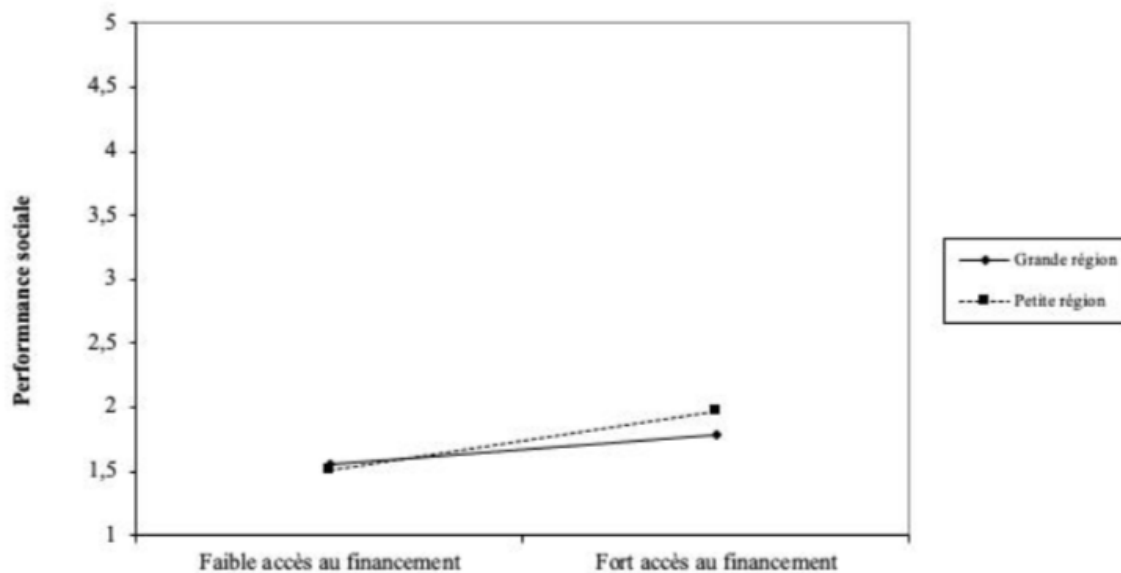
Note : *p>0,05; **p>0,01

4.4.2.1 La validation de l'effet de modération sur la performance sociale

Pour le modèle 1 (M1), nous avons analysé la relation entre la performance sociale et les termes d'interaction selon les difficultés d'accès au financement. Dans ce modèle présentant les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les difficultés d'accès au financement, seule la région ($\beta = 0,12$; $p = 0,00$) a des effets significatifs sur la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. Les interactions portant sur l'âge ($\beta = 0,01$; $p = 0,63$) ; le niveau de scolarité ($\beta = -0,02$; $p = 0,55$) ; la forme ($\beta = 0,06$; $p = 0,57$) ; l'ancienneté ($\beta = -0,00$; $p = 0,86$) ; le stade de croissance ($\beta = 0,12$; $p = 0,08$) et le secteur d'activité ($\beta = -0,06$; $p = 0,07$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance sociale.

La relation positive entre l'accès au financement et la performance sociale varie en fonction de la région. Cette relation est plus forte pour les grandes régions que pour les petites (figure n° 2).

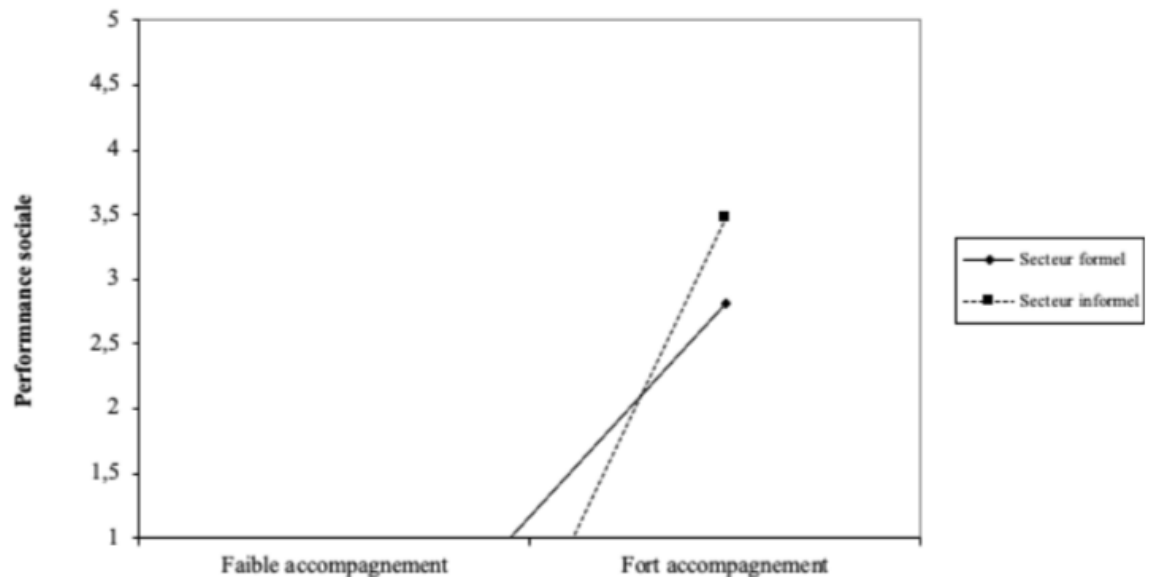
Figure n° 2 : l'interaction entre la région et l'accès au financement sur la performance sociale



Dans le deuxième modèle (M2), nous avons analysé les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les mesures de soutien. Au regard des résultats, seule l'interaction de la forme de l'entreprise ($\beta=0,76$; $p=0,02$) est significative sur la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. Les interactions portant sur l'âge ($\beta=0,00$; $p=0,10$) ; le niveau de scolarité ($\beta=-0,06$; $p=0,46$) ; l'ancienneté ($\beta=-0,01$; $p=0,89$) ; le stade de croissance ($\beta=-0,15$; $p=0,42$) ; la région ($\beta=-0,15$; $p=0,19$) et le secteur d'activité ($\beta=-0,13$; $p=0,15$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance sociale.

La relation positive entre les mesures d'accompagnement et la performance sociale varie en fonction de la forme de l'entreprise. Cette relation est plus forte pour le secteur informel que le secteur formel (figure n°2).

Figure n° 3 : l'interaction entre la forme d'entreprise et les mesures d'accompagnement sur la performance sociale



4.4.2.2 La validation de l'effet de modération sur la performance humaine

Pour le modèle 3 (M3), nous avons analysé les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les difficultés d'accès au financement. Les résultats montrent que les interactions ne sont pas significatives sur la performance humaine. Les interactions de l'âge ($\beta=0,02$; $p=0,09$) ; du niveau de scolarité ($\beta=-0,01$; $p=0,66$) ; la forme ($\beta=0,13$; $p=0,17$) ; l'ancienneté ($\beta=-0,02$; $p=0,29$) ; du stade de croissance ($\beta=0,10$; $p=0,09$) ; la région ($\beta=-0,06$; $p=0,09$) et du secteur d'activité ($\beta=0,04$; $p=0,15$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance humaine.

La relation entre l'accès au financement et la performance humaine ne varie pas en fonction des caractéristiques individuelles et organisationnelles.

Dans le modèle 4 (M4), nous avons analysé les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les mesures de soutien. Les résultats montrent que les interactions n'ont pas d'effets significatifs sur la performance humaine. L'âge ($\beta=0,01$; $p=0,77$) ; le niveau de scolarité ($\beta=0,09$; $p=0,20$) ; la forme ($\beta=0,34$; $p=0,30$) ; l'ancienneté ($\beta=0,02$; $p=0,71$) ; le stade de croissance ($\beta=-0,04$; $p=0,80$) ; la région ($\beta=0,07$; $p=0,51$) et le secteur d'activité ($\beta=-0,12$; $p=0,18$) n'ont pas d'effets significatifs sur la performance humaine.

La relation entre les mesures d'accompagnement et la performance humaine ne varie pas en fonction des caractéristiques individuelles et organisationnelles.

4.4.2.3 La validation de l'effet de modération sur la performance organisationnelle

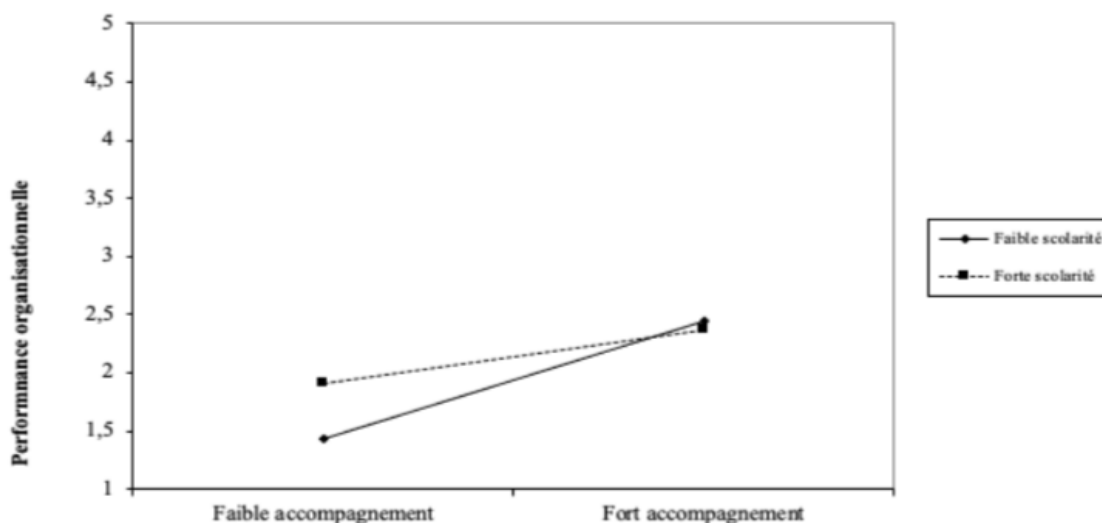
Dans le modèle 5 (M5), nous avons analysé les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les difficultés d'accès au financement. Au regard des résultats, les interactions portant sur l'âge ($\beta=0,00$; $p=0,99$) ; le niveau de scolarité ($\beta=-0,11$; $p=0,15$) ; la forme ($\beta=0,54$; $p=0,09$) ; l'ancienneté ($\beta=0,09$; $p=0,11$) ; le stade de croissance ($\beta=-0,05$; $p=0,78$) ; la région ($\beta=0,07$; $p=0,50$) et le secteur d'activité ($\beta=-0,06$; $p=0,47$) n'ont pas des effets significatifs sur la performance organisationnelle.

La relation entre l'accès au financement et la performance organisationnelle ne varie pas en fonction des caractéristiques organisationnelles et individuelles.

Dans le deuxième modèle 6 (M6), nous avons analysé les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les mesures de soutien. Au regard des résultats, les interactions portant sur le niveau de scolarité ($\beta=-0,14$; $p=0,04$) ; la forme de l'entreprise ($\beta=0,93$; $p=0,00$) et la région d'activité ($\beta=-0,22$; $p=0,04$) ont des effets significatifs sur la performance organisationnelle. Les interactions portant sur l'âge ($\beta=-0,05$; $p=0,31$) ; l'ancienneté ($\beta=-0,01$; $p=0,81$) ; le stade de croissance ($\beta=0,17$; $p=0,29$) et le secteur d'activité ($\beta=-0,13$; $p=0,11$) n'ont pas des effets significatifs sur la performance organisationnelle.

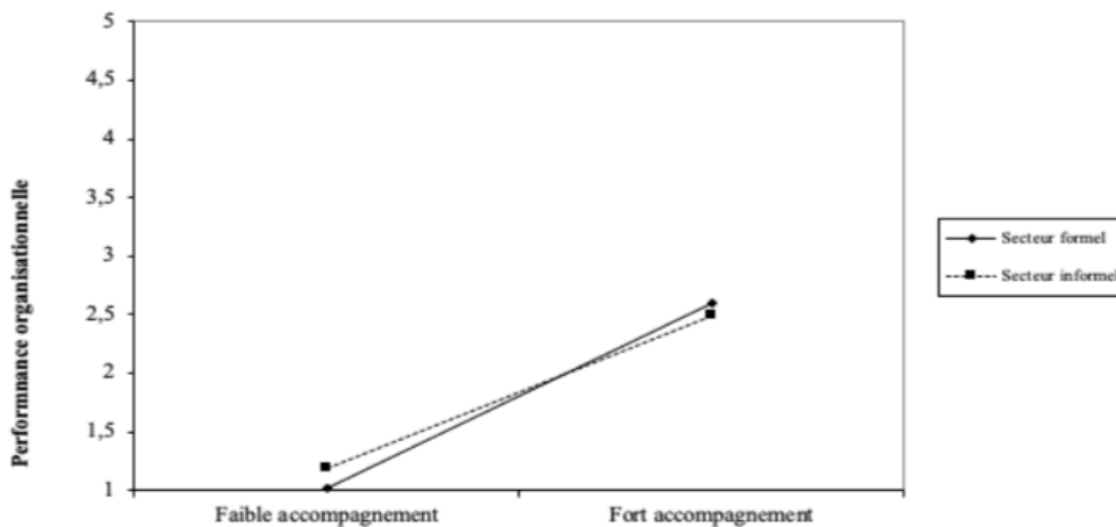
La relation positive entre les mesures d'accompagnement et la performance organisationnelle varie en fonction du niveau de scolarité. Au regard des résultats, cette relation est plus forte pour les gens ayant un fort niveau de scolarité et plus faible pour les gens ayant un faible niveau de scolarité (figure n^o4).

Figure n° 4: l'interaction entre le niveau de scolarité et les mesures d'accompagnement sur la performance organisationnelle



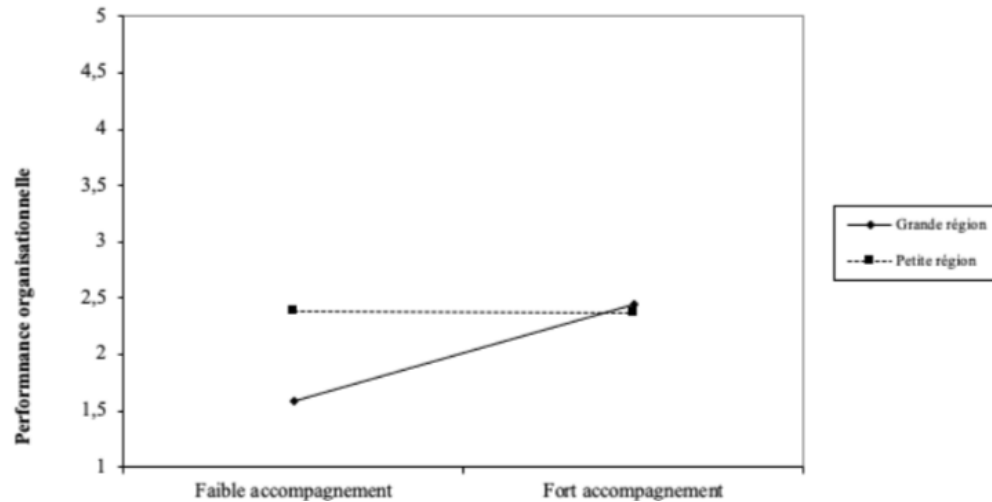
La relation positives entre les mesures d'accompagnement et la performance organisationnelle varie en fonction de la forme de l'entreprise. Cette relation est plus forte pour le secteur informel que le secteur formel (figure n° 5).

Figure n° 5 : l'interaction entre la forme de l'entreprise et les mesures d'accompagnement sur la performance organisationnelle



La relation positives entre les mesures d'accompagnement et la performance organisationnelle varie en fonction de la région. Cette relation est plus forte dans les grandes régions que les petites régions (figure n° 6).

Figure n° 6 : l'interaction entre la région et les mesures d'accompagnement sur la performance organisationnelle



4.4.2.4 La validation de l'effet de modération sur la performance économique

Selon notre première hypothèse, les impacts des mesures de soutien sur la performance économique des entreprises dirigées par des femmes diffèrent en termes de caractéristiques individuelles et organisationnelles. Pour évaluer cette relation, nous avons divisé la performance économique en deux groupes : la part du marché et le nombre d'employés.

- **La validation de l'effet de modération sur la part du marché**

Dans le modèle 7 (M7), nous avons analysé les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les difficultés d'accès au financement. Les résultats montrent que les interactions ne sont pas significatives sur

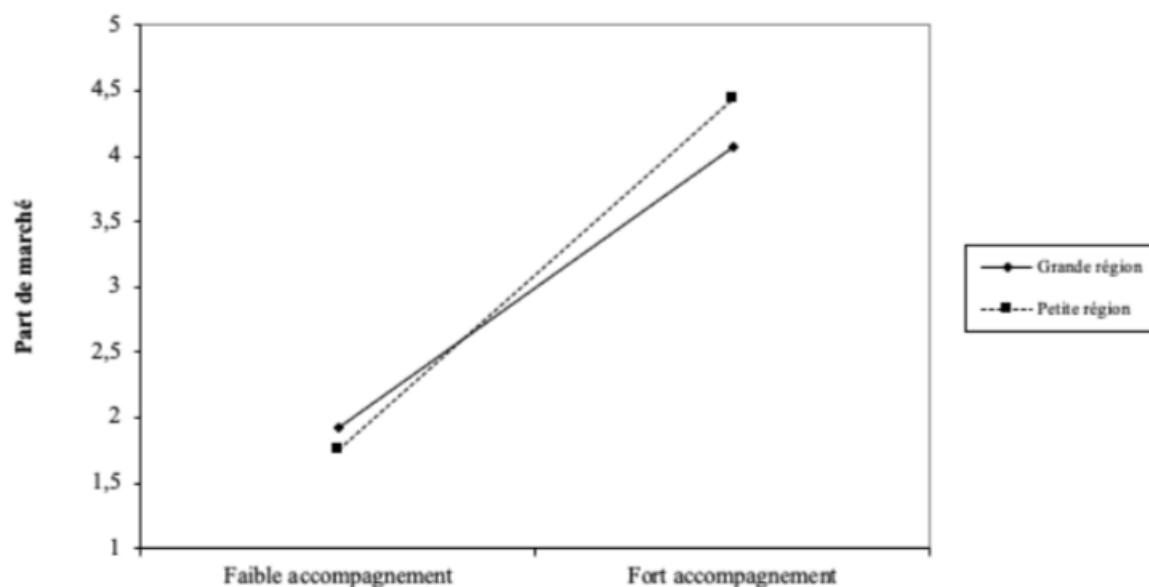
la part du marché. Les interactions portant sur l'âge ($\beta=0,00$; $p=0,99$) ; le niveau de scolarité ($\beta=-0,11$; $p=0,15$) ; la forme ($\beta=0,54$; $p=0,09$) ; l'ancienneté ($\beta=0,09$; $p=0,11$) ; le stade de croissance ($\beta=-0,05$; $p=0,78$) ; la région ($\beta=0,07$; $p=0,50$) et le secteur d'activité ($\beta=-0,06$; $p=0,47$) n'ont pas des effets significatifs sur la part du marché.

La relation entre l'accès au financement et la part du marché ne varie pas en fonction des caractéristiques individuelles et organisationnelles.

Pour le huitième modèle (M8), nous avons mis en relation les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les mesures de soutien. Au regard des résultats, seule l'interaction portant sur la région ($\beta=1,35$; $p=0,00$) a des effets significatifs sur la part du marché. Les interactions portant sur l'âge ($\beta=0,07$; $p=0,66$) ; le niveau de scolarité ($\beta=-0,41$; $p=0,08$) ; la forme ($\beta=-0,72$; $p=0,48$) ; l'ancienneté ($\beta=-0,05$; $p=0,80$) ; le stade de croissance ($\beta=0,44$; $p=0,42$) et le secteur d'activité ($\beta=-0,15$; $p=0,60$) n'ont pas des effets significatifs sur la part du marché.

La relation positive entre les mesures d'accompagnement et la part du marché varie en fonction de la région. Cette relation est plus forte dans les petites régions que dans les grandes régions (figure n° 7).

Figure n°7 : l'interaction entre la région et les mesures d'accompagnement sur la part du marché



- **La validation de l'effet de modération sur le nombre d'employés**

Pour le modèle 9 (M9), nous avons analysé les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les difficultés d'accès au financement. Les résultats montrent que les interactions ne sont pas significatives sur le nombre d'employés. Les interactions portant sur l'âge ($\beta=0,02$; $p=0,52$) ; le niveau de scolarité ($\beta=-0,10$; $p=0,05$) ; la forme ($\beta=0,22$; $p=0,30$) ; l'ancienneté ($\beta=0,05$; $p=0,16$) ; le stade de croissance ($\beta=-0,01$; $p=0,94$) ; la région ($\beta=0,06$; $p=0,45$) et le secteur d'activité ($\beta=0,03$; $p=0,64$) n'ont pas des effets significatifs sur le nombre d'employés.

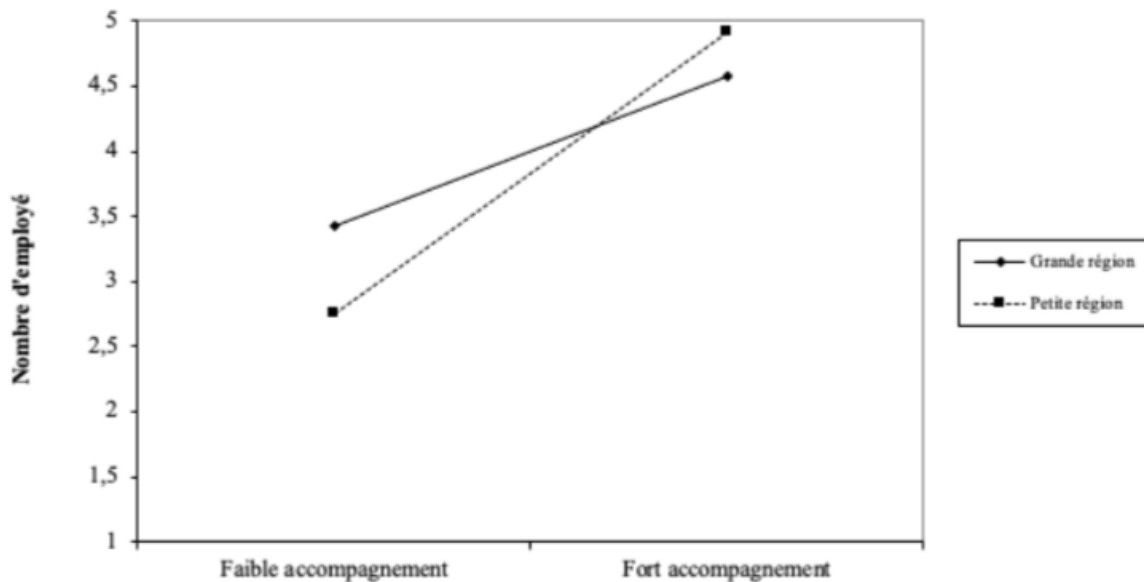
La relation entre l'accès au financement et le nombre d'employés ne varie pas en fonction des caractéristiques individuelles et organisationnelles.

Pour le modèle 10 (M10), nous avons mis les interactions entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles et les mesures de soutien. Les

résultats montrent que seule l'interaction de la région ($\beta=0,51$; $p=0,03$) a des effets significatifs sur le nombre d'employés. Les interactions portant sur l'âge ($\beta=0,12$; $p=0,25$) ; le niveau de scolarité ($\beta=-0,26$; $p=0,10$) ; la forme ($\beta=0,35$; $p=0,62$) ; l'ancienneté ($\beta=0,09$; $p=0,49$) ; le stade de croissance ($\beta=-0,31$; $p=0,42$) et le secteur d'activité ($\beta=-0,03$; $p=0,88$) n'ont pas des effets significatifs sur le nombre d'employés.

La relation positive entre les mesures d'accompagnement et le nombre d'employés varie en fonction de la région. Cette relation est plus forte dans les petites régions que dans les grandes régions (figure n° 8).

Figure n° 8 : l'interaction entre la région et les mesures d'accompagnement le nombre d'employés



Nous pouvons dire que les impacts des mesures de soutien diffèrent en termes des caractéristiques individuelles et organisationnelles. L'hypothèse 2 est partiellement vérifiée.

Chapitre 5 : La discussion

Ce mémoire a pour objectif d'analyser les impacts des mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin sur la performance des entreprises menées par des femmes au Burkina Faso. Nous prenons en compte les caractéristiques individuelles et organisationnelles. L'échantillon de notre étude est composé de 221 femmes entrepreneures du Burkina Faso. Il s'agit de femmes entrepreneures âgées de 18 ans et plus de quatre régions du Burkina Faso. Les répondantes exercent dans divers secteurs d'activités : l'agriculture ; l'artisanat ; le commerce de gros et de détails ; l'industrie et la prestation de services. La grande partie de nos répondantes ont un niveau d'études secondaires, exerce dans le commerce de gros et de détails et la majorité exerce leur activité dans le secteur informel. Pour tester nos hypothèses, nous avons réalisé des analyses descriptives, des analyses bivariées et des analyses multivariées par des régressions hiérarchiques.

Ce chapitre est divisé en trois parties. La première partie porte sur les discussions des deux hypothèses de recherche. La deuxième partie porte sur la discussion de la question principale de recherche. Et la dernière partie porte sur les contributions théoriques et pratiques de l'étude et ses limites.

5.1 La discussion des résultats des analyses

Cette section consiste à répondre aux deux hypothèses de l'étude en tenant compte des résultats des analyses et de la revue de littérature. Sur la base des données empiriques et des connaissances théoriques disponibles, nous discutons de la validité des hypothèses de l'étude, fournissant des réponses confirmées par des preuves chiffrées des enseignements tirés de la revue de la littérature. Cette discussion nous permet de comprendre dans quelle mesure les entrepreneures burkinabè peuvent aujourd'hui réussir à surmonter tous types de défis et de déterminer quelles politiques et mesures de soutien pourraient être mises en œuvre.

Nous considérons que les hypothèses H1 et H2 sont partiellement vérifiées

En considérant les résultats (tableau n° 16), la performance économique précisément la part du marché ($\beta = 1,07$; $p=0,00$) et la performance sociale ($\beta = 0,88$; $p=0,00$) ont les niveaux de performance les plus élevés. Il s'agit des résultats obtenus des interactions entre les caractéristiques individuelles, organisationnelles et les mesures de soutien à partir du modèle 8 (la part du marché) et des résultats du modèle (M2) (la performance sociale).

5.1.1 La discussion portant sur la performance sociale

Nos résultats montrent que les mesures de soutien affectent positivement et partiellement la performance sociale. La relation positive entre les mesures de soutien et la performance sociale varie en fonction de la région et de la forme de l'entreprise.

5.1.1.1 Les impacts des mesures de soutien sur la performance sociale des entreprises menées par les femmes

Notre première hypothèse stipule que les mesures de soutien ont un impact positif sur les diverses formes d'entreprises menées par les femmes.

À la lumière de ce résultat de l'analyse bivariée, on peut déduire que les mesures de soutien ont un impact positif partiel sur la performance sociale des entreprises dirigées par des femmes. Cela signifie qu'elles élèvent la performance sociale. En plus des mesures de soutiens, d'autres facteurs peuvent impacter la performance sociale, et l'analyse multivariée permet de capturer l'impact de cette interaction entre plusieurs facteurs. Les analyses multivariées nous ont permis de comprendre que bien que des efforts soient faits pour améliorer la performance sociale des femmes entrepreneures, les initiatives ne permettent pas souvent l'amélioration de la performance sociale. Nos résultats sont en accord avec les résultats antérieurs (Siba, 2019 ; Zogning, 2022 ;). Les initiatives actuelles ne parviennent souvent pas à s'attaquer à la mentalité traditionnelle qui empêche les femmes de se voir comme des entrepreneures à part entière. Cela inclut des perceptions sociales intériorisées, ainsi que le manque de modèles de réussite féminins. Nos résultats sont partiellement en accord avec d'autres études antérieures (Claessens, 2006). L'accès aux institutions financières permet aux entreprises dirigées par des femmes

d'avoir une meilleure performance sociale. Les femmes dirigeantes intègrent souvent des pratiques de responsabilité sociale dans leur gestion, en prenant en compte les besoins des employés, des clients et de la communauté. Elles sont plus susceptibles de s'investir dans des initiatives qui soutiennent le développement local et la durabilité (Zmokhol, 2017).

5.1.1.2 La modération entre les caractéristiques individuelles et les mesures de soutien sur la performance sociale

La relation positive entre l'accès au financement et la performance sociale dépend fortement de la région et de ses caractéristiques spécifiques, telles que l'infrastructure financière, les priorités économiques des entreprises et les barrières culturelles et institutionnelles. Dans les économies développées, l'accès au financement est généralement plus structuré et facilité par la présence d'institutions financières bien établies, de programmes de soutien public et d'investisseurs privés. Nos résultats sont semblables à ceux de Attar et Bouadallah, (2018) qui soulignent que les entreprises informelles peuvent avoir un impact social positif au niveau local en soutenant des communautés vulnérables, même si cet impact reste souvent invisible et non mesuré. Pour le secteur informel Bony, (2021) observe que la performance sociale des entreprises souvent non structurée, mais cela ne signifie pas qu'elle est inexistante. Au Burkina Faso, les entreprises informelles jouent un rôle crucial dans le soutien aux économies locales, en particulier dans les zones rurales ou à faible revenu. Elles soutiennent l'accès à des biens et services de base et contribuent à la cohésion sociale.

Ces résultats sont contradictoires avec certaines études Misango et Ongiti, (2013). L'entrepreneuriat féminin, qu'il soit formel ou informel, est un moteur de croissance économique essentiel. Les femmes participent activement à l'acquisition de revenus et à l'augmentation de la productivité dans leur localité (Misango et Ongiti, 2013). Au Burkina Faso, la grande partie de la population vit en milieu rural, les entreprises gérées par des femmes contribuent à la diversification des moyens de subsistance dans l'agriculture, le commerce et les services, tous des domaines essentiels souvent ignorés par les grandes entreprises formelles.

5.1.2 La discussion portant sur la performance humaine

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien affectent positivement et partiellement la performance humaine. La relation positive entre les mesures de soutien et la performance humaine ne varie pas en fonction des caractéristiques individuelles et organisationnelles.

Un bien-être accru conduit à de meilleures performances. Dans le contexte des femmes entrepreneures, des mesures de soutien comme l'accès à des services de santé, des ressources psychologiques, ou encore des politiques favorisant l'équilibre travail-vie privée sont essentielles. Ces initiatives permettent de réduire le stress et d'augmenter la satisfaction de vie, ce qui se traduit par une amélioration de la performance humaine, à la fois dans le cadre entrepreneurial et personnel (Glidja, 2019). Amorós et al. (2021) confirment également la santé et le bien-être des entrepreneures comme des éléments importants de la performance humaine. La qualité de vie des entrepreneures, y compris leur santé physique et mentale, influence leur capacité à gérer une entreprise de manière efficace.

Les mesures de soutien jouent un rôle déterminant dans le renforcement de la performance humaine des entrepreneures, car elles visent à améliorer leurs compétences, leur bien-être, et leur accès aux ressources nécessaires pour réussir. En intégrant des mesures spécifiques qui prennent en compte la dimension humaine (comme le bien-être, la motivation, et le développement personnel), ces initiatives peuvent avoir un impact direct sur la performance des femmes entrepreneures, à la fois sur le plan économique et social (Amorós et al., 2021 ; Glidja, 2019).

5.1.3 La discussion portant sur la performance organisationnelle

Selon nos résultats, les mesures de soutien affectent positivement la performance organisationnelle. La relation positive entre les mesures d'accompagnement et la performance organisationnelle varie en fonction du niveau de scolarité, la forme et la région.

5.1.3.1 les impacts des mesures de soutien sur la performance organisationnelle des entreprises menées par les femmes

Les mesures de soutien favorisent le développement du leadership et la prise de décision stratégique améliore significativement la performance organisationnelle (Santoni et Barth, 2014). Pour les femmes entrepreneures, cela peut signifier la mise en place de programmes de formation en gestion stratégique, leadership transformationnel, et gestion du changement, qui leur permettent de mieux naviguer dans des environnements commerciaux complexes et en mutation. Le développement du capital humain par le biais de mesures de soutien en matière de formation et de développement des compétences est crucial pour améliorer la performance organisationnelle. Ces initiatives contribuent non seulement à la productivité et à l'engagement des employés, mais aussi à l'innovation et à l'adaptabilité, plaçant ainsi les entreprises sur la voie du succès à long terme. Pour les femmes entrepreneures du Burkina Faso, ces mesures peuvent jouer un rôle déterminant en leur permettant de surmonter des obstacles spécifiques et de maximiser leur potentiel entrepreneurial (Chrisman et al. 1998).

5.1.3.2 La modération entre les caractéristiques individuelles et les mesures de soutien sur la performance organisationnelle

Un faible accompagnement conduit à une performance sociale faible et un fort accompagnement conduit à une performance sociale élevée. Cependant cet accompagnement conduit à un meilleur résultat quand il s'agit d'une entreprise du secteur formel. Aussi un fort accompagnement conduit à une meilleure performance organisationnelle quand les femmes ont un nouveau de scolarité élevée et ont des entreprises dans les grandes régions.

La relation positive entre les mesures d'accompagnement et la performance organisationnelle est complexe et dépend de facteurs variés tels que le niveau de scolarité, la forme de l'entreprise, et la région. Nos résultats montrent qu'une approche personnalisée qui prend en compte ces dimensions est essentielle et permet de maximiser l'impact des mesures de soutien sur la performance des entreprises. Pour les femmes entrepreneures, comprendre ces dynamiques peut leur permettre de mieux naviguer dans l'écosystème entrepreneurial et

d'optimiser les ressources disponibles pour améliorer leur performance (Akman et Yilmaz, 2008 ; Burger-Helmchen et Frank, 2011).

Les entreprises formelles, souvent mieux structurées, ont un meilleur accès aux financements, aux formations et aux conseils en gestion. Cela leur permet d'implémenter les mesures de soutien de manière plus efficace, ce qui peut améliorer leur performance. À l'inverse, les entreprises informelles peuvent rencontrer des obstacles à l'accès à ces ressources, limitant ainsi leur capacité à bénéficier des mesures d'accompagnement (Akman et Yilmaz, 2008).

Burger-Helmchen et Frank soulignent également l'importance de la formation continue et du développement professionnel. Les entreprises qui investissent dans la formation de leurs employés peuvent non seulement améliorer leurs compétences, mais aussi accroître leur engagement et leur satisfaction au travail, ce qui peut se traduire par une meilleure performance organisationnelle (Burger-Helmchen et Frank, 2011). Les régions avec un environnement économique dynamique et un soutien institutionnel fort tendent à offrir des mesures d'accompagnement plus efficaces. Les entreprises situées dans ces régions ont généralement un meilleur accès à des réseaux professionnels, à des financements, et à des infrastructures de qualité (Akman et Yilmaz, 2008 ; Burger-Helmchen et Frank, 2011).

5.1.4 La discussion portant sur la performance économique

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien influencent de manière positive, mais partielle la part de marché des entreprises. La relation positive entre les mesures d'accompagnement et la performance économique varie en fonction de la région.

5.1.4.1 les impacts des mesures de soutien sur la performance économique des entreprises menées par les femmes

Les mesures de soutien, telles que les formations, les subventions, et l'accès à des ressources financières et techniques, jouent un rôle crucial dans l'amélioration des

performances des entreprises. En offrant des outils et des connaissances, ces mesures permettent aux entreprises d'optimiser leur production, de renforcer leur position concurrentielle, et d'attirer une clientèle plus large. Cela se traduit souvent par une augmentation de la part de marché. Les entrepreneures jouent souvent un rôle central dans le renforcement des communautés locales. Elles créent des emplois, soutiennent d'autres petites entreprises et participent à des initiatives sociales. Dans un contexte comme celui du Burkina Faso, leur rôle peut aussi inclure le soutien. L'une des contributions les plus tangibles faites par l'entrepreneuriat féminin est la création d'emplois. Lorsqu'elles créent leurs propres entreprises, les femmes ne s'ouvrent pas seulement un travail, mais réduisent également le chômage en employant d'autres personnes. Surtout, lors d'une économie difficile, des entreprises féminines qui naissent ouvrent des emplois à des catégories de personnes souvent marginalisées, telles que les femmes ou les jeunes. Cela réduit la pauvreté et améliore la qualité de vie dans les régions où ces entreprises se développent (Yen, 2022).

Au Burkina toutes les femmes entrepreneures ne prévoient pas de créer des emplois. Les attitudes entrepreneuriales et l'activité sont toutes deux élevées, ce qui suggère un fort dynamisme entrepreneurial féminin. On retrouve en effet un volume important de femmes choisissant de devenir entrepreneures pour une raison ou pour une autre. Même si la quantité d'entreprises féminines est non négligeable, la qualité de ces entreprises en termes de potentiel de développement et de création d'emplois est loin d'être souhaitable (Simen, 2023 ; Song-Naba et Toé, 2021).

5.1.4.2 La modération entre les caractéristiques individuelles et les mesures de soutien sur la performance économique

Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que les mesures de soutien ont un impact positif, mais partiel sur la performance économique des entreprises, en particulier en ce qui concerne des indicateurs tels que la part de marché et le nombre d'employés. Cela signifie que les programmes de soutien, qu'il s'agisse de formations, de financements ou de conseils, contribuent à l'amélioration de certains aspects économiques des entreprises, mais n'expliquent pas à eux seuls l'intégralité de la performance. D'autres facteurs, comme la qualité de la gestion interne, l'innovation, ou le contexte économique, peuvent également jouer un rôle déterminant.

La relation positive entre les mesures d'accompagnement et la part de marché varie effectivement en fonction de la région (Acs et Audretsch 2003). Les entreprises bénéficient souvent d'un accès plus direct aux programmes de soutien et aux réseaux locaux, ce qui permet une application plus efficace des mesures d'accompagnement. Aussi les petites régions ont généralement un niveau de concurrence moins intense par rapport aux grandes régions, ce qui permet aux entreprises de mieux tirer parti des ressources de soutien pour augmenter leur part de marché. A cela s'ajoute le fait que dans une petite région, les effets des mesures de soutien peuvent être plus visibles, les marchés locaux sont souvent plus restreints. La taille de la région permet aux entreprises de capter rapidement une plus grande part de marché lorsqu'elles reçoivent un accompagnement (Acs et Audretsch, 2003).

Le soutien permet aux entreprises locales d'augmenter plus facilement leur capacité d'emploi, car elles peuvent réagir rapidement à ces ressources pour embaucher de nouveaux employés. Dans certaines régions, les entreprises peuvent bénéficier de conditions favorables qui amplifient l'effet positif des soutiens. Dans les petites régions, la proximité entre les entreprises et les organismes de soutien favorise des interactions qui peuvent faciliter l'embauche, car les entreprises ont tendance à réagir plus rapidement aux mesures de soutien disponibles (Acs et Audretsch, 2003 ; Giacomini et al., 2016).

5,2 La contribution théorique et pratique et les limites du mémoire

Dans cette section, nous présenterons la contribution de l'étude en relations industrielles, sa contribution pratique et les limites de l'étude.

5.2.1 La contribution du mémoire aux connaissances théoriques en relations industrielles

Notre étude apporte une contribution significative aux connaissances des relations industrielles sur l'entrepreneuriat féminin.

Premièrement, l'étude a permis de déterminer certaines des motivations les plus répandues derrière la décision de devenir entrepreneure au Burkina Faso pour les femmes. La motivation de nécessité est la plus courante, y compris la nécessité de soutenir les ménages pauvres en raison du chômage ou de l'incertitude économique. Les autres raisons comprennent la nécessité d'une indépendance économique, le désir de concilier travail et famille ou l'opportunité d'exercer une passion (d'Andria et Gabarret, 2016 ; Giacomini et al., 2016). Ces raisons exercent une influence directe sur la nature du type d'entreprise établie, qui est souvent une petite entreprise du secteur informel ou du secteur formel (Attar et Bouabdallah, 2018). Deuxièmement, leur impact sur la création d'emplois ne s'étend pas seulement à leur propre travail. Elles permettent de créer des emplois dans les zones rurales ou défavorisées.

De plus, cette étude met en lumière que les mesures de soutien, telles que l'accès au financement et les mesures d'accompagnement, sont des facteurs importants pour améliorer la performance des entreprises dirigées par des femmes. Néanmoins, leur impact n'est pas le même sur tous les types d'entreprises, car il dépend de plusieurs facteurs tels que la forme de l'entreprise, le niveau de scolarité et la localisation géographique.

Ce mémoire met en évidence le rôle clé de l'entrepreneuriat féminin en matière de développement économique et social du Burkina Faso. Grâce à la création d'emplois, à l'encouragement de l'innovation locale et de la résolution des problèmes de gestion, les femmes entrepreneures aident à réduire la pauvreté et à contribuer à l'amélioration du bien-être individuel et collectif. Elles aident à la diversification de l'économie, en investissant des secteurs non traditionnels du marché, ce qui contraste avec les options pour les hommes. Ainsi, l'entrepreneuriat féminin a un impact sur la société en changeant l'équilibre de l'inégalité des genres et en permettant aux femmes de se réaliser dans la vie sociale en plus de leur vie familiale.

5.2.3 La contribution du mémoire à la pratique en relations industrielles

Premièrement, le domaine des relations industrielles est multidisciplinaire car elle analyse les divers niveaux du travail (individuelle, organisationnel, collectif, national et international). Cette étude contribue aux connaissances pratiques en identifiant les éléments nécessaires à l'amélioration et à la promotion de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso. En

effet, les résultats de l'étude peuvent être utilisés par les parties prenantes de l'écosystème entrepreneurial telles que les gouvernements, les ONG, les institutions financières, etc., pour développer des programmes de soutien mieux ciblés. Les services de microfinance pourraient être utilisés pour financer le démarrage des petites entreprises, tandis que les formations pourraient renforcer les compétences en leadership des femmes.

En conclusion, les résultats de l'étude ont permis de montrer que l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso se caractérise souvent par une forte concentration sur le secteur informel et des aspirations relativement faibles à la croissance (Akouwerabou et al., 2021). Cela ouvre la voie au développement de modèles économiques adaptés à la réalité économique de ce pays, qui contribueront à mieux intégrer les activités commerciales des femmes dans le secteur formel. En particulier, à cette fin, il convient de développer des solutions légales qui encourageraient les femmes entrepreneures à se déplacer du secteur informel vers le secteur formel, en s'appuyant sur le soutien des instruments correspondants.

5.2.3 Les limites de l'étude

Comme toute étude, notre recherche présente certaines limites. Tout d'abord, la performance des femmes entrepreneures est mesurée de manière subjective, à travers des indicateurs de satisfaction personnelle. Ces indicateurs ne reflètent pas toujours de manière précise la performance économique réelle, comme la part du marché et le nombre d'employés (Davis et Haltiwanger, 1999 ; Teeratansirikool et al., 2013).

Cette étude comporte des données transversales, qui ne prennent qu'une mesure à un temps précis. Cela entraîne de la difficulté à analyser comment les mesures de soutien, et les performances des femmes entrepreneures ont évolué. Une meilleure approche de formation de panel, suivie des données d'un échantillon d'entrepreneures, est une meilleure approche pour les recherches futures.

L'étude se concentre principalement sur quatre régions du Burkina Faso (Ouagadougou, Bobo-Dioulasso, Koudougou, Banfora), ce qui limite la généralisation de ses résultats sur toutes les régions du pays. Les conclusions tirées sur l'entrepreneuriat féminin, les mesures de soutien et leurs impacts sont fortement influencées par les spécificités économiques, sociales et

culturelles des régions. Bien que ces résultats puissent fournir des indications utiles pour des contextes similaires, ils ne sont pas nécessairement applicables à d'autres environnements avec des conditions différentes. Aussi ce mémoire se limite à l'entrepreneuriat féminin, sans prendre en compte l'entrepreneuriat masculin pour comparaison (Song-Naba et Toé, 2021). Cette méthode restreint la possibilité de découvrir les différences spécifiques entre les deux sexes en termes d'accès aux ressources et de performance.

CONCLUSION

Ce mémoire explore les connaissances théoriques et pratiques de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso. L'étude des impacts des mesures de soutien sur la performance des femmes entrepreneures trouve son origine dans l'importance de l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso.

L'analyse des études antérieures a identifié plusieurs défis auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées, les résultats de l'analyse statistique nous ont permis de valider partiellement nos deux hypothèses. En revanche, une approche entièrement intégrée et globale est nécessaire pour créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin. En outre, elle a conclu que ces femmes sont souvent actives dans des environnements sociaux marqués par les normes de genre qui peuvent aggraver leur position. Au Burkina Faso, plus de mesures de soutien doivent être mises en place pour soutenir les femmes au niveau financier et aussi au niveau de l'accompagnement. Nous avons déjà l'initiative Formation au Service du Leadership Féminin (FORSELF), l'Association Professionnelle des Jeunes Entrepreneurs du Faso (APJEF), l'Association des Jeunes Femmes Entrepreneures du Burkina Faso (AJFEB). Au niveau des de l'accès au financement, il existe déjà quelques organismes comme les Centres de Gestion Agréés, l'Agence de Financement et de Promotion des PME (AFP-PME), l'Agence de Promotion des Exportations (APEX).

L'étude nous permet de connaître l'importance des diverses mesures de soutien dans la performance de femmes entrepreneures. L'analyse statistique nous ont permis de valider partiellement nos deux hypothèses. Les résultats montrent qu'au Burkina Faso, les mesures de soutien affectent différemment les diverses formes de performances (performance sociale, performance humaine, performance organisationnelle et performance économique). Les mesures de la performance ne se limitent pas aux aspects économiques de l'entrepreneuriat, mais considèrent des aspects humains importants tels que le bien-être et autres dynamiques sociales. Au Burkina Faso, il existe déjà des mesures de soutien (le soutien financier et les mesures d'accompagnement), les femmes entrepreneures n'ont pas toutes eu recours aux mesures de soutien ou elles n'utilisent pas ces mesures disponibles de manière efficiente.

Les résultats de cette étude peuvent être utilisés par les décideurs, les institutions de soutien et les femmes entrepreneures elles-mêmes pour mieux adapter les stratégies et les

interventions visant à soutenir et à améliorer l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso. En se concentrant sur les incitations, la forme de l'entreprise et les mesures de soutien adaptées. La présente étude souligne le fait que les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso sont insuffisantes à l'amélioration des diverses performances des femmes entrepreneures.

En somme, au Burkina Faso l'impact des mesures de soutien sur la performance des femmes entrepreneures varie selon la région, la forme de l'entreprise et le niveau de scolarité. Les mesures de soutien à l'entrepreneuriat offrent aux femmes africaines des opportunités d'autonomisation plus stables et prospères. Les recherches futures devront suivre la formation de panel, tenir en compte les 13 régions du Burkina Faso et suivre l'évolution des femmes entrepreneures dans temps.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdillahi, A. I., Mezene, M., et Hafid, H. (2020). L'entrepreneuriat féminin a Djibouti : nécessite ou opportunité? *Revue Economie, Gestion et Société*, 1(24), Article 24. <https://doi.org/10.48382/IMIST.PRSM/regs-v1i24.22417>.
- Acs, Z.J., Audretsch, D.B. (2003). Introduction to the Handbook of Entrepreneurship Research. Dans P. Acs, Z.J., Audretsch, D.B. (eds) *Handbook of Entrepreneurship Research. International Handbook Series on Entrepreneurship*, vol 1. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/0-387-24519-7_1.
- Akman, G., et Yilmaz, C. (2008). Innovative capability, innovation strategy and market orientation : An empirical analysis in Turkish software industry. *International journal of innovation management*, 12(01), 69-111. <https://www.worldscientific.com/doi/abs/10.1142/S1363919608001923>.
- Akouwerabou, L. (2020). Les difficultés d'accès au financement: Le cas des femmes entrepreneures du Burkina Faso. *Revue africaine de management*, 2(5), Article 5. <https://doi.org/10.48424/IMIST.PRSM/ram-v5i2.18515>.
- Akouwerabou, L., Alexandre, L., et d'Andria, A. (2021). Caractéristiques de l'entrepreneuriat genré dans un pays en développement, le cas du Burkina Faso. *Recherches en Sciences de Gestion*, 142(1), 41-69. <https://doi.org/10.3917/resg.142.0041>.
- Amorós, J. E., Cristi, O., et Naudé, W. (2021). Entrepreneurship and subjective well-being : Does the motivation to start-up a firm matter? *Journal of Business Research*, 127, 389-398.
- Arruzza, C., et Sibertin-Blanc, G. (2021). Le féminisme de la reproduction sociale et ses critiques. *Actuel Marx*, 70(2), 30-44. <https://doi.org/10.3917/amx.070.0030>.
- Assairh, L., Kaicer, M., et Jerry, M. (2020). La microfinance et l'empowerment des femmes : revue de la littérature. *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 4(2), Article 2. <https://revuecca.com/index.php/home/article/view/527>.
- Attar, A., Et Bouabdallah, W. (2018). L'informel... l'autre face de l'entrepreneuriat féminin En Algérie (Cas du travail à domicile). *Revue Marocaine de la Prospective en Sciences de Gestion*, 1.
- Baccini, A. (2010). Statistique Descriptive Multidimensionnelle (pour les nuls). *Publications de l'Institut de Mathématiques de Toulouse*, 6.
- Banque Africaine de Développement. (2019, avril 18). *Qu'est-ce que la stratégie pour l'emploi des jeunes en Afrique?* Banque africaine de développement; African Development Bank Group. <https://www.afdb.org/fr/themes-et-secteurs/initiatives-et-partenariats/des-emplois-pour-la-jeunesse-en-afrique/quest-ce-que-la-strategie-pour-lemploi-des-jeunes-en-afrique>.

- Banque Mondiale. (2022). *Taux de participation à la population active, femmes (% de la population féminine âgée de 15 ans et plus) (estimation modélisée OIT)*. <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.
- Batjargal, B. (2003). Social Capital and Entrepreneurial Performance in Russia : A Longitudinal Study. *Organization Studies*, 24(4), 535-556. <https://doi.org/10.1177/0170840603024004002>.
- Beauvais, M. (2004). Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement. *Savoirs*, 6(3), 99-113. <https://doi.org/10.3917/savo.006.0099>.
- Bendidi, S., Kadiri, K. E., Belmour, L., et Iazza, M. (2024). Les moteurs et les freins de l'entrepreneuriat féminin dans les coopératives marocaines. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 7(3), Article 3. <https://revue-iscg.com/index.php/home/article/view/1672>.
- Bernard, C., Le Moign, C., et Nicolai, J.-P. (2013). L'entrepreneuriat féminin. *Document de travail du CAS, 2013-06*.
- Berrou, J.-P., et Eekhout, T. (2019). L'économie informelle : Un défi au rêve d'émergence des économies africaines ? *Études internationales*, 50(1), 121-146. <https://doi.org/10.7202/1062819ar>.
- Boni, A. D. C. (2023). *Entrepreneuriat féminin en Afrique : Secteur des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)*. [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi]. Constellation. https://constellation.uqac.ca/id/eprint/9499/1/Boni_uqac_0862N_11046.pdf.
- Bony, N. K. (2021). Utilité perçue de la formalisation de l'entreprise selon le niveau d'études et l'auto efficacité entrepreneuriale des femmes entrepreneures à Abidjan (Côte d'Ivoire). *Revue africaine de management*, 1(6), Article 6. <https://doi.org/10.48424/IMIST.PRSM/ram-v6i1.24911>.
- Bouzekraoui, H., et Ferhane, D. (2020). Le Réseautage et accompagnement de la femme entrepreneure marocaine : Résultats d'une enquête. *IJBTSR International Journal of Business and Technology Studies and Research*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3948063>.
- Brammer, S., Brooks, C., et Pavelin, S. (2006). Corporate Social Performance and Stock Returns : UK Evidence from Disaggregate Measures. *Financial Management*, 35(3), 97-116. <https://doi.org/10.1111/j.1755-053X.2006.tb00149.x>.
- Burger-Helmchen, T., et Frank, L. (2011). La création de rentes : Une approche par les compétences et capacités dynamiques. *Innovations*, 35(2), 89-111. <https://doi.org/10.3917/inno.035.0089>.
- Bygrave, W.D. and Hofer, C.W. (1991), "Theorizing about entrepreneurship", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 16 No. 2, pp. 13-22.
- Capron, M., Quairel-Lanoizelée, F. *La responsabilité sociale d'entreprise*, Paris : Editions La Découverte, 2007.

- Chakravarty, A., Grewal, R., et Sambamurthy, V. (2013). Information Technology Competencies, Organizational Agility, and Firm Performance : Enabling and Facilitating Roles. *Information Systems Research*, 24(4), 976-997. <https://doi.org/10.1287/isre.2013.0500>.
- Chandler, G. N., et Hanks, S. H. (1994). Founder Competence, the Environment, and Venture Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 77-89. <https://doi.org/10.1177/104225879401800306>.
- Chiadmi, M. (2023). Analyse du lien et de l'interaction entre performances sociale et financière des entreprises : Une synthèse de la littérature. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 4(1), Article 1. <https://www.revuefreg.fr/index.php/home/article/view/972>
- Chrisman, J. J., Bauerschmidt, A., et Hofer, C. W. (1998). The Determinants of New Venture Performance: An Extended Model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(1), 5-29. <https://doi.org/10.1177/104225879802300101>.
- Churchill, G. A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73. <https://doi.org/10.1177/002224377901600110>.
- Claessens, S. (2006). Access to Financial Services: A Review of the Issues and Public Policy Objectives. *The World Bank Research Observer*, 21(2), 207-240. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkl004>.
- Closon, C. (2010). L'impact de la satisfaction des travailleurs à l'égard de la performance sociale de leur entreprise sur le soutien organisationnel perçu, l'implication organisationnelle et la satisfaction au travail des travailleurs. *La Revue des Sciences de Gestion*, n°241(1), 67-73. <https://doi.org/10.3917/rsg.241.0067>.
- Cornet, A., et Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue française de gestion*, 151(4), 191-204. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.191-204>.
- Coster M. (2003), « Entrepreneur et entrepreneuriat », In F. Dany (Dir.), *Cadres et entrepreneuriat, Mythes et Réalités*, Les cahiers du gdr CADRES
- Cukier, W., Gagnon, S., Dalziel, M., Grant, K., Laplume, A., Ozkazanc-Pan, B., et Saba, T. (2022). Women entrepreneurship: Towards an inclusive innovation ecosystem. *Journal of Small Business et Entrepreneurship*, 34(5), 475-482. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2066436>.
- D'Andria, A., et Gabarret, I. (2016). Femmes et entrepreneurs : Trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine. *Revue de l'Entrepreneuriat / Review of Entrepreneurship*, 15(3), 87-107. <https://doi.org/10.3917/entre.153.0087>.
- Danis, N., et Leurs, Y. (2021). *Entrepreneuriat féminin : La parité avance à petits pas—Insee Flash Auvergne-Rhône-Alpes—86*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5229846#titrebloc-2%20Cit%C3%A9%20le%2005%20Novembre%202023>.

- Davoine, L., et Méda, D. (2008). *Place et sens du travail en Europe : Une singularité française?* <https://hal.science/hal-00276220>.
- De Beaufort, V. (2011). La création d'entreprise au féminin en Europe 2011—Eléments comparatifs (Women Entrepreneurship in Europe—Comparative Elements) (SSRN Scholarly Paper 2328162). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2328162>.
- Dehbi, S., et Angade, K. (2019). Du positionnement épistémologique à la méthodologie de recherche : quelle démarche pour la recherche en science de gestion ? *Revue Économie, Gestion et Société*, 1(20), Article 20. <https://doi.org/10.48382/IMIST.PRSM/regs-v1i20.17587>.
- Dhar, P. N. (2018). *Indira Gandhi the 'Emergency' and Indian Democracy*. Oxford.
- Diener, E., Inglehart, R., et Tay, L. (2013). Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Social Indicators Research*, 112(3), 497-527. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0076-y>.
- Félix, K. H. J. (2021). L'impact social des programmes d'ajustement structurel (pas) en Côte d'Ivoire (1981-1998). *D'histoire, d'art et Archéologie*.
- Folbre, N. (2021). La Revue internationale du Travail et l'égalité entre hommes et femmes : L'importance du travail des femmes, rémunéré et non rémunéré. *Revue Internationale Du Travail*, 160(4), e30-e39. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12211>.
- Galand, B., Boudrenghien, G., et Rose, A. (2012). Buts personnels, orientations motivationnelles et bien-être subjectif: Effets indépendants ou médiatisés? [Personal goals, motivational orientations and subjective well-being: Independent effects or mediated?]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 44(2), 158–167. <https://doi.org/10.1037/a0024389>.
- Ghiat, B. (2021). Environnement socioculturel et pratiques managériales des femmes entrepreneures en Algérie. *Revue Académique des Etudes Sociales et Humaines*, 13(2).
- Giacomin, O., Janssen, F., et Guyot, J.-L. (2016). Entrepreneurs de nécessité et d'opportunité : Quels comportements durant la phase de création ? *Revue de l'Entrepreneuriat / Review of Entrepreneurship*, 15(3), 181-204. <https://doi.org/10.3917/entre.153.0181>.
- Giordano, Y., et Jolibert, A. (2016). Pourquoi je préfère la recherche quantitative/Pourquoi je préfère la recherche qualitative. *Revue internationale P.M.E.: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 29(2), 7. <https://doi.org/10.7202/1037919ar>.
- Glidja, J. (2019). Les déterminants du succès de l'entrepreneuriat féminin au Bénin, le rôle modérateur de l'appui institutionnel : cas de la WBPC. *Management et Prospective*, Volume 36(2), 39-59. <https://doi.org/10.3917/g2000.362.0039>.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report : Challenging Bias and Stereotypes* [Rapports sur des sujets spéciaux]. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurshipchallenging-bias-and-stereotypes-2>.
- Gning, S. B. (2019). La religion, une ressource pour l'entrepreneuriat féminin au Sénégal. *Sociologies pratiques*, 39(2), 133-144. <https://doi.org/10.3917/sopr.039.0133>.

- Maâlaoui, A., et Castellano, S. (2013). *L'autoentrepreneur dans tous ses états : Une approche transdisciplinaire*. Editions L'harmattan. <http://digital.casalini.it/9782296540002>.
- Herrmann, A. M. (2019). A plea for varieties of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 52(2), 331-343. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0093-6>.
- Hien, F. K. (2002). *L'Entrepreneuriat féminin au Burkina Faso : Une étude exploratoire*.
- Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Roomi, M. A., Bosma, N., Sahasranamam, S., et Shay, J. (2022). Global entrepreneurship monitor 2021/2022 global report : Opportunity amid disruption. *Expo 2020 Dubai*.
- Himrane, M. (2019). Les caractéristiques personnelles des femmes entrepreneurs. *North African Review of Economics and Management*, 5(1), 89-103. <https://asjp.cerist.dz/en/article/72799>
- Himrane, M., et Zine, R. (2019). L'entrepreneuriat féminin dans le Maghreb: une étude au niveau micro. <https://doi.org/10.35156/1433-006-002-022>.
- Igalens, J., et Gond, J.-P. (2005). Measuring Corporate Social Performance in France : A Critical and Empirical Analysis of ARESE Data. *Journal of Business Ethics*, 56(2), 131-148. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-3529-7>.
- Issor, Z. (2017). « La performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions » *Projectics / Proyéctica / Projectique*, n°17(2), 93-103. <https://doi.org/10.3917/proj.017.0093>.
- INSD. (2022). *Cinquième Recensement Général de la Population et de l'Habitation du Burkina Faso : synthèse des résultats définitifs*. <https://www.insd.bf/fr/resultats>.
- Ivanović-Djukić, M., Lepojević, V., Stefanović, S., van Stel, A., et Petrović, J. (2018). Contribution of Entrepreneurship to Economic Growth: A Comparative Analysis of South-East Transition and Developed European Countries. *International Review of Entrepreneurship*, 16(2).
- James, G. (2013). *Présentation du Burkina Faso* [Gilad James Mystery School].
- Johnsen, G. J., et McMahan, R. G. P. (2005). Owner-manager Gender, Financial Performance and Business Growth amongst SMEs from Australia's Business Longitudinal Survey. *International Small Business Journal*, 23(2), 115-142. <https://doi.org/10.1177/0266242605050509>.
- Kaplan, R. S., et Norton, D. P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part 1. *Accounting horizons*, 15(1), 87-104.
- Kobi, H., et Oukassi, M. (2020). *Les facteurs de blocage de l'entrepreneuriat féminin au maroc : cas de la région bénimellal khénifra*.
- Kouam, J. C., Asongu, S. A., Meh, B. J., Nantchouang, R., Asanga, F. L., et Foretia, D. (2024). Duration of Support and Financial Health of Business Support Structures in Burkina Faso, Cameroon, and Ghana: A Micro-Econometric Analysis. *Journal of African Business*, 25(4), 728-746. <https://doi.org/10.1080/15228916.2023.2257554>.
- Kouam, J. C., et Asongu, S. A. (2022). Effects of taxation on social innovation and implications for achieving sustainable development goals in developing countries: A literature

- review. *International Journal of Innovation Studies*, 6(4), 259-275. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2022.08.002>.
- Ladwein, R. (1999). *Le comportement du consommateur et de l'acheteur*. Economica Paris.
- Lambrecht, J., et Pirnay, F. Amedodji P. et Aouni Z.,(2003). Entrepreneuriat féminin en Wallonie. *Centre de recherche PME et d'entrepreneuriat, Université de Liège, EHSAL-KU, Brussel, Belgique*.
- Lancry-Hoestlandt, A. (2016). Travail : Histoire, définition, évolution et division du travail. In *Psychologie du Travail et des Organisations* (p. 417-421). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0417>.
- Lasrado, F., Arif, M., Rizvi, A., et Urdzik, C. (2016). Critical success factors for employee suggestion schemes : A literature review. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 315-339. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2014-0753>.
- Lebas, M. J. (1995). Performance measurement and performance management. *International Journal of Production Economics*, 41(1), 23-35. [https://doi.org/10.1016/0925-5273\(95\)00081-X](https://doi.org/10.1016/0925-5273(95)00081-X)
- MacKinnon, D. P. (2011). Integrating mediators and moderators in research design. *Research on social work practice*, 21(6), 675-681.
- Mason, C., et Brown, R. (2013). Creating good public policy to support high-growth firms. *Small Business Economics*, 40(2), 211-225. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9369-9>.
- Maxheimer, M. M., et Nicholls-Nixon, C. L. (2022). What women want (and need) from coaching relationships during business incubation. *Journal of Small Business et Entrepreneurship*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08276331.2021.1981728>.
- Ministère de la promotion de la femme. (MPF). (2009). « *Document de la Politique Nationale Genre* » Burkina Faso.
- Misango, S. B., et Ongiti, O. K. (2013). Do women entrepreneurs play a role in reducing poverty ? A case in Kenya. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 87.
- Mueller, P. (2007). Exploiting Entrepreneurial Opportunities : The Impact of Entrepreneurship on Growth. *Small Business Economics*, 28(4), 355-362. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-9035-9>.
- Monbet, V. (2009). Tests statistiques Notes de cours. *Cité en*, 133.
- Mwasalwiba, E., Dahles, H., et Wakkee, I. (2012). *Graduate entrepreneurship in Tanzania : Contextual enablers and hindrances*.
- Ngono, J. F. L. (2021). Financing women's entrepreneurship in Sub-Saharan Africa : Bank, microfinance and mobile money. *Labor History*, 62(1), 59-73. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2020.1851666>.
- Obada, M., et Alaoui, L. L. (2018). Le financement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc :

- Opportunités et enjeux. *International Journal of Business et Economic Strategy*, 10, 71-77.
- OECD. (2023). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2023*. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/oecd-sme-and-entrepreneurship-outlook-2023_342b8564-en.
- Ouattara, M. L. (2020). Entrepreneuriat féminin et autonomisation économique des femmes commerçantes en Côte d'Ivoire : Une approche historique. *Documents de recherche de l'observatoire de la francophonie économique (DROFE)(14)*.
- Oueghlissi, R. (2013). La RSE et les PME : Analyse descriptive à partir de l'enquête COI 2006. *Revue française de gestion*, 236(7), 163-180. <https://doi.org/10.3166/RFG.236.163-180>
- Panda, S. (2018). Constraints faced by women entrepreneurs in developing countries : Review and ranking. *Gender in Management: An International Journal*, 33(4), 315-331. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2017-0003>.
- Pavot, W., et Diener, E. (2008b). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>.
- Robb, A. M., et Coleman, S. (2010). Financing Strategies of New Technology-Based Firms : A Comparison of Women-and Men-Owned Firms. *Journal of technology management & innovation*, 5(1), 30-50. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242010000100003>.
- Roomi, M. A. (2009). Impact of Social Capital Development and Use in the Growth Process of Women-Owned Firms. *Journal of Enterprising Culture*, 17(4), 473-495. <https://doi.org/10.1142/S0218495809000436>.
- Safoulanitou, L. N., Zamo-Akono, C., et Ndiwulu, B. (2013). *PME et Innovation : Une analyse comparative entre le Cameroun, le Congo et la RDC* (FR-CIEA N° 67/13). <https://www.issuelab.org/resources/34952/34952.pdf>.
- Saba, T., Ricardeau, J. F., Danthine, E., *Registre J-F-R et Danthine, E. (2023). État des lieux des femmes entrepreneures de la Ville de Laval, Rapport de recherche déposé à Laval Économique, Ville de Laval, Montréal : Chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal.*
- Salim, M., et Anis, J. (2021). Has female entrepreneurship been a formidable engine of economic and social development in Tunisia? *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 11(1), 489-503. <https://doi.org/10.1007/s40497-021-00280-3>.
- Sandhu, N., Hussain, J., et Matlay, H. (2012). Barriers to finance experienced by female owner/managers of marginal farms in India. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(4), 640-655. <https://doi.org/10.1108/14626001211277442>.
- Santoni, J., et Barth, I. (2014). Le rôle du réseau dans le développement de l'entrepreneuriat féminin : Cas d'un centre entrepreneurial au sein d'une business school. *@GRH*, 11(2), 81-113. <https://doi.org/10.3917/grh.142.0081>.
- Sarr, F. (1999). *LL'entrepreneuriat féminin au Sénégal : La transformation des rapports de pouvoir* (Forum du Tiers-monde). L'harmattan. <https://www.torrossa.com/it/resources/an/5111944>.

- Shankar, A., B. Elam, A., et Glinski, A. (2020). *Strengthening the Women's Entrepreneurship Ecosystem within the Energy Sector*. <https://doi.org/10.19088/1968-2020.104>].
- Shapero, A., et Sokol, L. (1982). *The Social Dimensions of Entrepreneurship* (SSRN Scholarly Paper 1497759). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=1497759>.
- Sharma, S., Durand, R. M., et Gur-Arie, O. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291-300. <https://doi.org/10.1177/002224378101800303>.
- Schumpeter, J. (1928). The instability of capitalism. *The economic journal*, 38(151), 361-386.
- Siba, E. (2019). *Empowering women entrepreneurs in developing countries : Why current programs fall short*. <https://think-asia.org/handle/11540/9976>.
- Simen, S. F., et Tidjani, B. (2016). Réseaux territoriaux et développement local : Comment les acteurs dans le secteur des fruits et légumes contribuent-ils à reconfigurer les pratiques de GRH aux processus sociaux? *Revue Africaine de Gestion, Volume 1*, 1-24.
- Singh, A., et Maurya, S. (2020). Role of Technology and Entrepreneurship in Economic Development: A South Asian Perspective. In *Technological Innovations for Sustainability and Business Growth* (p. 56-70). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9940-1.ch005>.
- Sodergren, M.-C., Vipasana, K., et Kapsos, S. (2023, mars 13). *Assessing the current state of the global labour market: implications for achieving the Global Goals*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/blog/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/>.
- Sogbossi Bocco, B. (2010). Perception de la notion de performance par les dirigeants de petites entreprises en Afrique. *La Revue des Sciences de Gestion*, n°241(1), 117-124. <https://doi.org/10.3917/rsg.241.0117>.
- Song-Naba, Florent. (2015). Les fondements ethniques de l'entrepreneuriat des femmes immigrées dans la restauration à Ouagadougou, Burkina Faso. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 14(2), 139-165.
- St-Cyr, L., Audet, J., Carrier, C., et Légaré, M.-H. (2002). L'entrepreneuriat féminin du secteur manufacturier québécois : Caractéristiques et accès au financement. *Actes du 6e congrès international francophone sur la PME*.
- Stevenson, H. H., et Carlos Jarrillo-Mossi, J. (1986). Preserving entrepreneurship as companies grow. *Journal of Business Strategy*, 7(1), 10-23. <https://doi.org/10.1108/eb039138>
- Tchouassi, G., Ngwen, N., Oumbe, H. T., et Temfack, S. (2018). Connaissances entrepreneuriales des jeunes et des femmes et développement économique. *Revue internationale des sciences de l'organisation*, 5(1), 57-79. <https://doi.org/10.3917/riso.005.0057>.
- Teeratansirikool, L., Siengthai, S., Badir, Y., et Charoenngam, C. (2013). Competitive strategies and firm performance: The mediating role of performance measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(2), 168-184.
- Thiéart, R.-A. (2014). *Méthodes de recherche en management-4ème édition*. Dunod.

- Tijari, K. et Smouni, R. (2022). Entrepreneuriat féminin au Maroc: Freins et barrières spécifiques à l'engagement entrepreneurial des femmes. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5, 2 (May 2022).
- Tijari, K., et Smouni, R. (2023). Entrepreneuriat féminin dans les économies émergentes : Quelle réalité en Afrique ? *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 4(1-1), Article 1-1. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7633286>.
- Tran, A. T. P., et Von Korfflesch, H. (2016). A conceptual model of social entrepreneurial intention based on the social cognitive career theory. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 17-38. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2016-007>
- Unies, N. (2020). Objectifs de développement durable. *New York: Nations Unies*.
- Watson, J. (2003). Failure Rates for Female-Controlled Businesses: Are They Any Different? *Journal of Small Business Management*, 41(3), 262-277. <https://doi.org/10.1111/1540-627X.00081>.
- Wartick, S. L., et Cochran, P. L. (1985). The Evolution of the Corporate Social Performance Model. *The Academy of Management Review*, 10(4), 758-769. <https://doi.org/10.2307/258044>
- Yen, G. B. D. (2022). Entrepreneuriat féminin et croissance économique : cas du Cameroun. *Revue Internationale du Chercheur*, 3(2), Article 2. <https://www.revuechercheur.com/index.php/home/article/view/344>.
- Zmokhol, F. (2017). L'entrepreneuriat féminin : frein, atouts et opportunités. *Proche-Orient Études En Management*, 29, 73-77. Consulté à l'adresse <https://journals.usj.edu.lb/poem/article/view/466>.
- Zogning, F. (2021). L'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin dans les pays africains en développement. *Revue Organisations et territoires*, 30(2), 53-63. <https://doi.org/10.1522/revueot.v30n2.1349>.
- Zoubida, O., et Rachid-sofiiane, T. (2023). L'entrepreneuriat féminin en quête de défis et d'opportunités: Profils, motivations et freins dévoilés. Female entrepreneurship in search of challenges and opportunities: Profiles, motivations, and barriers revealed. *Revue Algérienne d'Economie et gestion Vol*, 17(01).