



## **Genre des Dirigeants et Performance des PME au Cameroun**

**Par**

**Etogo Nyaga Yves Patrice<sup>1</sup>**

*Université de Yaoundé II, Cameroun*

### **Rapport de Recherche du FR-CIEA N° 64/13**

Fonds de Recherche sur le Climat d'Investissement et l'Environnement des Affaires  
(FR-CIEA)

[www.trustafrica.org/icbe](http://www.trustafrica.org/icbe)

Dakar, Octobre 2013

---

<sup>1</sup> Contact : [etogo\\_nyaga@yahoo.fr](mailto:etogo_nyaga@yahoo.fr)

## **Résumé**

La présente étude a pour objectif d'analyser l'influence du genre des dirigeants sur la performance de leur PME au Cameroun. En particulier, il s'agit d'identifier les disparités de performance des PME camerounaises en rapport avec le genre des dirigeants de ces entreprises d'une part et d'analyser les facteurs de ces disparités d'autre part.

Pour atteindre ces objectifs, l'on fait tour à tour usage de tests statistiques et de modèles économétriques.

Les résultats ne montrent de disparités significatives de performance que dans le secteur de l'artisanat et permettent d'identifier le cantonnement et la spécialisation des femmes dans les métiers peu exigeants en capital comme principaux facteurs explicatifs des disparités de performance des PME.

## **Remerciements**

Nous remercions le Fonds de Recherche sur le Climat d'Investissement et l'Environnement des Affaires, une initiative conjointe de TrustAfrica et du CRDI, dont l'apport a été déterminant pour la réalisation de la présente recherche.

## Table des matières

RESUME .....	II
REMERCIEMENTS :.....	III
TABLES DES MATIERES .....	IV
LISTE DES TABLEAUX .....	V
1. INTRODUCTION.....	6
2. OBJECTIFS. ....	8
3. REVUE DE LA LITTERATURE.....	8
4. APPROCHE METHODOLOGIQUE. ....	9
4.1. LES METHODES D’EVALUATION. ....	9
4.1.1. <i>L’identification des disparités de performance</i> .....	10
4.1.2. <i>L’exploration des disparités de performance</i> .....	12
4.2. LES DONNEES.....	13
5. RESULTATS ET INTERPRETATION. ....	16
5.1. LES RESULTATS RELATIFS A L’IDENTIFICATION DES DISPARITES DE PERFORMANCE EN RAPPORT AVEC LE GENRE DES DIRIGEANTS. ....	16
5.1.1. <i>L’analyse de la dépendance et de l’association entre genre et performance</i> . ....	16
5.1.2. <i>Les résultats du modèle de régression bêta</i> . ....	21
5.2. LES RESULTATS DE L’EXPLORATION DES DISPARITES DE PERFORMANCE.....	23
5.2.1. <i>L’analyse statistique</i> .....	23
5.2.2. <i>La décomposition Oaxaca-Blinder</i> .....	26
6. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS. ....	28
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	30
ANNEXES. ....	32

## Liste des tableaux

TABLEAU 1 : STRUCTURE DE L'ECHANTILLON.....	13
TABLEAU 2 : LES VARIABLES UTILISEES.....	15
TABLEAU 3 : CONTINGENCE SEXE*IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE POUR L'ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON.....	16
TABLEAU 4 : CONTINGENCE SEXE*IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE POUR LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE.....	17
TABLEAU 5 : CONTINGENCE SEXE*IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE POUR LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	17
TABLEAU 6 : CONTINGENCE SEXE*IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE POUR LE SECTEUR DES AUTRES ENTREPRISES DU TERTIAIRE.....	17
TABLEAU 7 : CONTINGENCE SEXE*IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE POUR LE SECTEUR DES AUTRES INDUSTRIES.....	17
TABLEAU 8 : CONTINGENCE SEXE*IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE POUR LE SECTEUR COMMERCE ET DISTRIBUTION.....	18
TABLEAU 9 : RESULTATS DU TEST DE KHI-DEUX POUR L'ECHANTILLON COMPLET.....	19
TABLEAU 10 : RESULTATS DES TESTS DE PHI ET DU COEFFICIENT DE CONTINGENCE C POUR L'ECHANTILLON COMPLET.....	19
TABLEAU 11 : RESULTATS DU TEST DE KHI-DEUX POUR LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE.....	19
TABLEAU 12 : RESULTATS DES TESTS DE PHI ET DU COEFFICIENT DE CONTINGENCE C POUR LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE.....	19
TABLEAU 13 : RESULTATS DU TEST DE KHI-DEUX POUR LE SECTEUR DES AUTRES INDUSTRIES.....	19
TABLEAU 14 : RESULTATS DES TESTS DE PHI ET DU COEFFICIENT DE CONTINGENCE C POUR LE SECTEUR DES AUTRES INDUSTRIES.....	19
TABLEAU 15 : RESULTATS DU TEST DE KHI-DEUX POUR LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	19
TABLEAU 16 : RESULTATS DES TESTS DE PHI ET DU COEFFICIENT DE CONTINGENCE C POUR LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	20
TABLEAU 17 : RESULTATS DU TEST DE KHI-DEUX POUR LE SECTEUR DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION.....	20
TABLEAU 18 : RESULTATS DES TESTS DE PHI ET DU COEFFICIENT DE CONTINGENCE C POUR LE SECTEUR DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION.....	20
TABLEAU 19 : RESULTATS DU TEST DE KHI-DEUX POUR LE SECTEUR DES AUTRES ENTREPRISES DU TERTIAIRE.....	20
TABLEAU 20 : RESULTATS DES TESTS DE PHI ET DU COEFFICIENT DE CONTINGENCE C POUR LE SECTEUR DES AUTRES ENTREPRISES DU TERTIAIRE.....	20
TABLEAU 21 : RESULTAT DE L'ESTIMATION "BETA" DES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA PERFORMANCE DANS LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	21
TABLEAU 22 : RESULTAT DE L'ESTIMATION "BETA" DES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA PERFORMANCE DANS LE SECTEUR COMMERCE ET DISTRIBUTION.....	22
TABLEAU 23 : RESULTAT DE L'ESTIMATION "BETA" DES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA PERFORMANCE DANS LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE.....	22
TABLEAU 24 : SITUATION CROISEE APPRECIATION DE L'IMPACT DES IMPOTS SUR L'ACTIVITE*IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE*SEXE DANS LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	24
TABLEAU 25 : SITUATION CROISEE APPRECIATION DE L'IMPACT DE LA CORRUPTION SUR L'ACTIVITE* IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE*SEXE DANS LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	24
TABLEAU 26 : SITUATION CROISEE APPRECIATION DE L'IMPACT DE L'ACCES AU CREDIT SUR L'ACTIVITE * IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE*SEXE DANS LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	25
TABLEAU 27 : SITUATION CROISEE APPRECIATION DE L'IMPACT DES FORMALITES ADMINISTRATIVES SUR L'ACTIVITE * IP (INDICE DE PERFORMANCE) CATEGORISE*SEXE DANS LE SECTEUR DE L'ARTISANAT.....	25
TABLEAU 28 : DECOMPOSITION DE LA PERFORMANCE DES FIRMES POUR LA TOTALITE DE L'ECHANTILLON.....	26
TABLEAU 29 : DECOMPOSITION DE LA PERFORMANCE DES FIRMES POUR LE SECTEUR COMMERCE ET DISTRIBUTION.....	26
TABLEAU 30 : DECOMPOSITION DE LA PERFORMANCE DES FIRMES POUR LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE.....	26
TABLEAU 31 : DECOMPOSITION DE LA PERFORMANCE DES FIRMES POUR LE SECTEUR ARTISANAT.....	27
TABLEAU 32 : DECOMPOSITION DE LA PERFORMANCE DES FIRMES POUR LE SECTEUR DES AUTRES ENTREPRISES DU TERTIAIRE.....	27
TABLEAU 33 : DECOMPOSITION DE LA PERFORMANCE DES FIRMES POUR LE SECTEUR DES AUTRES INDUSTRIES.....	27

## 1. Introduction

Les PME<sup>2</sup> (Petites et Moyennes Entreprises) font figure de panacée pour la survie dans les PVD (Pays en Voie de Développement), puisqu'elles procurent des emplois et des revenus à une main d'œuvre qualifiée ou non et offrent des opportunités de croissance (Vukenkeng, 2008). Toutefois, au niveau de chaque pays, pour pouvoir bénéficier pleinement des retombées économiques induites par lesdites entreprises, il y a une nécessité, qu'elles aient à leur tête des dirigeants<sup>3</sup> aptes ou à la limite soutenus et accompagnés dans la conduite de leur activité.

D'une part, il prévaut une faiblesse des capacités de financement en Afrique subsaharienne, ce qui fait des PME, une opportunité pour les couches les plus vulnérables, comme les femmes, en termes d'inégalité entre les genres, d'accéder au revenu. Et à ce sujet, selon PNUD (2010), le Cameroun fait partie des dix pays ayant les Indices d'Inégalité de Genre (IIG) les plus élevés au monde<sup>4</sup>. D'autre part, PNUD (op. cit.) montre que les pays ayant "*une haute inégalité entre les genres souffrent également d'une distribution inégale de développement humain*". Ceci met en exergue les implications sur le plan du développement et de la lutte contre la pauvreté, de la prise en compte des disparités qui peuvent exister entre les genres dans le domaine du management des PME. C'est dans ce sens que des études (OCDE, 2009 ; Borges, 2007) indiquent que les femmes réinvestissent 90% de leur revenu dans leurs familles et leur communauté, contre seulement 30 à 40% pour les hommes. Cette grande implication des femmes dans la résolution des problèmes familiaux est observée de façon plus générale dans le temps qu'elles consacrent aux travaux domestiques. Dans ce cadre, la littérature reconnaît largement (Cloutier, 2010, Marshall, 2006 ; Tremblay, 2004 ; Havet, 2003) que la grande implication des femmes dans les travaux domestiques figure au rang des causes des disparités qui prévalent entre genres dans la productivité des travailleurs en général et même des dirigeants d'entreprises de façon plus spécifique.

De façon globale, la théorie économique tend à prédire des performances médiocres pour les entreprises dirigées par les femmes, comparativement à celles qui sont sous l'autorité des hommes. Cependant, cette situation peut être source d'ambiguïtés.

---

<sup>2</sup> Bien qu'il n'existe pas de définition universelle de la PME, certaines caractéristiques sont généralement admises pour ce type d'entreprises : une petite taille ; une forte proximité des acteurs dans un réseau régional ; un système d'information interne simple et de plus en plus formalisé ; une capacité d'innover rapidement pour s'adapter au marché ; une proximité entre patron et employés, qui se traduit par une structure plate et des niveaux hiérarchiques réduits.

Dans la présente étude, une définition des PME basée sur deux principaux critères sera admise ; la PME camerounaise sera considérée comme une entreprise, employant moins de 250 personnes, et ayant un capital social de moins d'un milliard de francs CFA.

<sup>3</sup> Les dirigeants peuvent être notamment propriétaires ou salariés. Cependant, dans la présente étude, l'on s'intéresse davantage au cas des dirigeants propriétaires, dans la mesure où un dirigeant nommé peut être remplacé à tout moment et que l'étude s'inscrit dans la logique d'un renforcement de l'autonomisation des individus et surtout des femmes. Le domaine des PME est en effet propice à l'entrepreneuriat des individus même les moins nantis, de par la faiblesse des financements qui sont souvent nécessaires pour un démarrage.

<sup>4</sup> Dans le Rapport sur Développement Humain, de façon plus générale, PNUD (2010), montre que les Pays d'Afrique Subsaharienne font partie de ceux qui affichent les Indices d'Inégalités de Genre (IIG), les plus élevés au monde. Ces indices mesurent le niveau de disparités entre les sexes, par exemple en matière d'accès à la scolarité ou aux opportunités professionnelles.

En effet, dans un premier temps, certaines études empiriques tendent à contredire la théorie en montrant que le leadership féminin est parfois aussi louable et plein de réussites que celui des hommes. Landrieux-Kartochian (2004) révèle que la féminisation de l'encadrement des firmes ne nuit pas à la performance de ces dernières, bien au contraire, elle leur est bénéfique. De même, Sambo (1993), dans une étude sur les PME au Cameroun, arrive à la conclusion qu'une grande proportion d'entreprises dirigées par les femmes a des meilleures performances que celles dirigées par les hommes.

Dans un second temps, les transformations sociales observées dans le monde moderne<sup>5</sup> tendent à réduire considérablement les difficultés qui empêchent les femmes entrepreneurs de donner le meilleur d'elles-mêmes pour rivaliser avec les hommes. Cependant, ce vent de renforcement des capacités des femmes reste sérieusement entravé par les rigidités (ONU, 2004 et 1996) socioculturelles qui continuent de maintenir les inégalités entre genres à des proportions assez élevées dans certains pays. Comme signalé plus haut, UNDP (2012) indique que le Cameroun fait partie des 15 Etats ayant les Indices d'Inégalité de Genre (IIG) les plus élevés au monde. Quand on sait que la suppression de ces inégalités fait partie des conditions qui peuvent permettre aux femmes d'accéder à un entrepreneuriat aussi performant que celui des hommes (OCDE, 2004), l'on peut se demander, quelle peut être dans le contexte actuel, les performances réelles des PME dirigées par les femmes au Cameroun, comparativement à celles gérées par les hommes. La réponse à cette question est d'autant plus délicate que, comme indiqué précédemment, dans le cadre camerounais, il existe une confrontation entre groupes de forces opposées : d'une part, le groupe de celles qui tendent à promouvoir l'égalité entre sexes, par exemple à travers l'adhésion aux principes des OMD (Objectifs du Millénaire pour le Développement), d'autre part celui des forces qui concourent à maintenir un régime plutôt inégalitaire comme souligné plus haut par PNUD (2010).

Dans un troisième temps, le problème de la performance des PME en rapport avec le genre de leurs dirigeants suscite un autre questionnement. La théorie du cantonnement (Cloutier, 2010, Zeytinoglu et Cooke, 2005 ; Reynaud, 1994), suppose en effet que les femmes ne travaillent ou encore ne soient entrepreneurs que dans des secteurs où elles ont été contraintes d'exercer, par exemple à cause de leur vulnérabilité ou des difficultés qu'elles ont à accéder à des facilités comme les financements. Sur cette base, l'on peut s'interroger sur l'existence ou non de secteurs dans lesquels les femmes auront des performances entrepreneuriales meilleures que celles des hommes, du fait de leur spécialisation dans des secteurs où elles auront finalement des avantages comparatifs par rapport aux entrepreneurs masculins. De plus, même si l'on suppose que les femmes sont contraintes de se retrouver dans des secteurs à faible rentabilité, l'on n'est pour autant pas éclairé sur l'importance des disparités de rentabilité et de performance qui peuvent exister entre ces secteurs dans lesquels les femmes sont cantonnées et ceux qui sont davantage réservés aux hommes.

---

<sup>5</sup> Par exemple l'accès des femmes pratiquement à tous les types de formations scolaires et professionnelles dans la plupart des pays, l'intégration de la promotion de l'égalité des sexes dans des politiques tant nationales que supranationales à travers notamment les Objectifs du Millénaire pour le Développement des Nations Unies.

De ce fait, la problématique de l'effet du genre du dirigeant sur la performance des PME demeure délicate et incertaine. Au demeurant, les études n'instruisent pas véritablement sur l'état de la recherche relative à cet effet dans un pays comme le Cameroun. D'où la question suivante : *Quelle est l'influence réelle du genre des dirigeants sur la performance de leur PME au Cameroun ?*

## 2. Objectifs

L'objectif principal de la présente étude est d'analyser l'influence du genre des dirigeants sur la performance de leur PME au Cameroun.

De façon plus précise, il s'agit :

- d'identifier les éventuelles disparités de performance des PME en rapport avec le genre des dirigeants de ces entreprises ;
- d'analyser les facteurs de ces disparités.

## 3. Revue de la littérature

De façon formelle, la littérature aborde sous divers angles le thème de la disparité entre genre sur le plan des inégalités professionnelles de manière globale ou alors des différences entre sexes dans les capacités individuelles et notamment de management. Lesdites capacités individuelles vont naturellement influencer sur la performance<sup>6</sup> des entreprises.

Ainsi, la *théorie du capital humain* (Becker, 1975 ; Schultz, 1961) qui est principalement de type néoclassique (Cloutier, op. cit.; Tremblay, op. cit.), constitue l'un des éléments saillants dans l'explication des disparités dans les rendements des travailleurs employés ou dirigeants et notamment des travailleurs de sexes différents. L'hypothèse est faite que dès le départ, tous les travailleurs qui présentent un capital humain<sup>7</sup> identique, auront également un rendement et une productivité identique (Tremblay, op.cit). Par conséquent, toutes choses étant égales par ailleurs, pour les dirigeants ayant un capital humain comparable, leurs firmes respectives auront également des performances comparables. Cependant, la productivité des femmes entrepreneurs risque d'être plus faible que celle de leurs homologues hommes du fait des entraves à l'accumulation du capital humain qui surviennent dans leur parcours sous forme de responsabilités familiales notamment, lesquelles réduisent leur implication au travail et causent des discontinuités de carrière. Ceci ne permet pas une accumulation maximale de l'expérience professionnelle et aura un impact sur la performance des firmes dirigées par des femmes.

---

<sup>6</sup> La performance d'une entreprise est entendue ici comme un résultat que celle-ci réalise et dont la nature et l'unité varient selon les critères qui peuvent être, entre autres, ceux de profitabilité, de productivité (Arena, Benzoni, De Bandt et Romani, 1991).

<sup>7</sup> L'investissement en capital humain porte principalement sur cinq éléments (Becker, 1975 ; Tremblay, 2004) : l'éducation formelle, la formation en emploi (générale ou spécifique), l'information recherchée sur le marché du travail en vue d'obtenir les emplois les mieux rémunérés, la mobilité professionnelle ou géographique et l'état de santé.



De même, les disparités entre performances de firmes dirigées par des leaders de sexes différents sont abordées par la *théorie de la discrimination*. Celle-ci s'intéresse aux conditions dans lesquelles des personnes sont traitées différemment du seul fait de leur appartenance à des groupes démographiques distincts (Aeberhardt et Pouget, 2006). Ainsi, à la lumière de la théorie de la discrimination selon les préférences, les individus vont avoir des comportements préjudiciables aux femmes, sur la base de leurs préférences personnelles anti-féminines ou pro-masculines (Joly, 2006). De façon concrète, toutes choses étant égales par ailleurs, des employés masculins peuvent être réticents à l'idée de travailler sous l'autorité d'une femme. Ce qui va entraîner un surcoût pour l'entreprise dirigée par cette dernière (Havet, 2003 ; Rothstein, 1997). Ce surcoût peut prendre la forme d'une prime salariale versée aux hommes pour qu'ils puissent accepter de travailler sous l'autorité de femmes.

De même, les inégalités dans les performances des entreprises gérées par des individus de sexes différents peuvent être dues aux secteurs respectifs dans lesquels évoluent leurs entreprises<sup>8</sup>. Lesdites inégalités sont discutées à la fois par la *théorie de la segmentation du marché du travail* et celle des *différences compensatoires*.

A travers la théorie de la segmentation du marché du travail (Zeytinoglu et Cooke, 2005 ; Reynaud, 1994), les inégalités de performance entre les firmes dirigées par des individus de sexes différents ne sont que la traduction du cantonnement des femmes dans des secteurs peu avantageux du fait, par exemple de leur vulnérabilité et de la difficulté qu'elles ont à accéder à de meilleures conditions d'exercice de leur activité<sup>9</sup>. Les femmes entrepreneurs exerceraient ainsi leur activité dans des secteurs à faible rentabilité, parce qu'elles y seraient contraintes. En revanche, selon la théorie des différences compensatoires (Joly, 2006 ; Boisard et al. 2002), les femmes entrepreneurs vont se retrouver dans des secteurs à rentabilité faible par rapport à ceux dans lesquels évoluent les hommes, par simple préférence pour les secteurs peu déplaisants qui offrent de bonnes conditions de travail (Anker, 1997). La disparité de performance ou de rentabilité entre d'une part, les secteurs dans lesquels évoluent davantage les entrepreneurs masculins, et d'autre part, ceux dans lesquels se retrouvent leurs homologues féminins, serait ainsi la résultante d'une compensation dont bénéficient les hommes du fait du choix qu'ils ont réalisé d'exercer dans les secteurs qui présentent des conditions de travail plus difficiles.

#### **4. Approche méthodologique**

Elle inclut les méthodes d'évaluation (4.1) et la présentation des données (4.2).

##### **4.1. Les méthodes d'évaluation**

Elles comportent deux grands mouvements : l'identification des disparités de performance en rapport avec le genre des dirigeants (4.1.1) et l'exploration desdites disparités (4.1.2).

---

<sup>8</sup> En réalité dans ce cadre, les écarts de performance ne sont pas considérés pour les mêmes types d'entreprises, mais par exemple pour des entreprises de types distincts, selon qu'elles évoluent dans des secteurs à forte ou faible rentabilité.

<sup>9</sup> Selon OCDE (2004) les obstacles à un meilleur entrepreneuriat des femmes sont entre autres, l'accès limité aux financements, le sexisme du monde entrepreneurial, le manque de temps du fait des responsabilités familiales, ...

#### 4.1.1. L'identification des disparités de performance

Cette identification s'appuie d'abord sur l'analyse de la dépendance et de l'association entre la variable « sexe » et l'indice de performance<sup>10</sup> et ensuite sur une analyse économétrique basée sur le modèle de régression bêta.

- **La dépendance et de l'association entre la variable « sexe » et l'indice de performance**

Ladite analyse est réalisée à l'aide du test de chi-carré  $X^2$  d'une part et des coefficients

$$\Phi = \left( \frac{X^2}{N} \right)^{\frac{1}{2}} \quad \text{et} \quad C = \left( \frac{X^2}{X^2 + N} \right)^{\frac{1}{2}} \quad \text{de contingence d'autre part.}$$

Avec  $X^2$  la variable du test de chi-carré,  $N$  le nombre de cases du tableau de contingence.

Dans la mesure où les variables de performance sont diverses<sup>11</sup>, à l'aide de l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM), l'on va construire un indicateur (ou indice) composite, qui va pour chaque entreprise, révéler son niveau de performance globale, étant donné la performance obtenue pour les différentes variables observées. Ces différentes variables sur lesquelles porte l'analyse, et à partir desquelles l'indicateur de performance globale de l'entreprise est construit sont : le chiffre d'affaires, la clientèle (part de marché), le bénéfice net après impôt, le capital, le nombre de salariés, la productivité (les résultats par rapport aux moyens mis en jeu), l'investissement, l'innovation (que ce soit celle des produits ou alors celle des procédés).

Ainsi l'indicateur de performance économique globale aura la forme suivante :

$$I = \sum_{k=1}^8 (N_k)(P_k) \quad (1)$$

- $I$  est l'indicateur de performance économique globale,
- $N_k$  est la valeur numérique affectée à la modalité considérée<sup>12</sup> ;
- chaque variable  $k$  correspond à une des variables de performance déjà évoquées à savoir par exemple, le chiffre d'affaires, le bénéfice net, ...
- $P_k$  est le poids de la variable  $k$  dans le calcul de l'indicateur de performance économique globale et est issu de l'ACM<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Cet indice de performance composite est présenté plus bas et l'analyse de la dépendance et de l'association doit se faire tant sur le plan sectoriel que sur l'ensemble des entreprises.

<sup>11</sup> Des précisions sont données plus bas à ce sujet.

<sup>12</sup> La valeur 1 correspond à la modalité "en baisse", la valeur 2 correspond à la modalité "stable" et la valeur 3 correspond à la modalité "en hausse".

<sup>13</sup> Des précisions supplémentaires sont données en annexe.

L'identification des disparités de performance va ainsi se poursuivre, comme signalé plus haut, par l'analyse de la dépendance et de l'association entre la variable « sexe » et l'indicateur de performance économique globale précédemment obtenu.

De même, l'identification des disparités qui doit s'effectuer jusque-là à travers l'analyse statistique, sera renforcée par le modèle économétrique bêta.

• **L'analyse économétrique**

Elle va reposer, comme précédemment souligné sur la régression bêta (Cribari-Neto et Zeileis, 2010 ; Ferrari et Cribari-Neto, 2004). Ladite régression est particulièrement adaptée pour des modèles à variables dépendantes contenues dans l'intervalle [0,1]. Or par construction, l'indicateur composite de performance présenté plus haut est contenu dans l'intervalle<sup>14</sup> [1,3], et en divisant cet indicateur par 3 qui est la borne supérieure, ledit indicateur devra se retrouver dans l'intervalle [1/3,1] lequel est bien inclut dans l'intervalle [0,1].

Par la suite, le modèle de régression va porter sur l'expression de l'indicateur de performance globale standardisé<sup>15</sup> en fonction des caractéristiques des dirigeants. Il est tout à fait indéniable que la principale variable d'intérêt dans ce cadre est le sexe du dirigeant, dans la mesure où l'on voudrait confronter les résultats des analyses statistiques précédentes (test d'association et de dépendance) à ceux du modèle économétrique bêta, dans le but d'avoir une plus large appréhension de la situation. Cependant, ici, l'on tient compte du fait que d'autres variables peuvent agir sur la performance de la firme à l'exemple du capital humain en termes d'éducation ou de formation, ou encore à un autre niveau, la capacité à concilier problèmes familiaux et gestion de l'entreprise, ladite capacité pouvant tout aussi avoir un impact sur la performance de la PME (Cloutier, 2010 ; Marshall, 2006).

Le modèle de régression bêta est :

$$g(\mu_i) = x_i^T \beta = \eta_i \tag{2}$$

Où :

- $\mu$  est l'espérance de la variable aléatoire définie par l'échantillon des indicateurs de performance globale ;
- $\beta = (\beta_1, \dots, \beta_k)T$  est un  $k \times 1$  vecteur de paramètres de régression inconnus ( $k < n$ ) ;
- $x_i = (x_{i1}, \dots, x_{ik})T$  est le vecteur des  $k$  régresseurs, c'est-à-dire les caractéristiques individuelles de différents dirigeants ;
- $\eta_i$  est un prédicteur linéaire, donc  $\eta_i = \beta_1 x_{i1} + \dots + \beta_k x_{ik}$  ; habituellement,  $x_{i1} = 1$  pour tout  $i$ , si bien que le modèle a un terme constant.

<sup>14</sup> La somme des poids est égale à l'unité.

<sup>15</sup> C'est-à-dire divisé par 3 comme signalé plus haut.

Ensuite, le deuxième grand mouvement de l'analyse des données va porter sur une exploration plus approfondie des disparités de performance en rapport avec le genre des dirigeants en vue de dégager notamment les facteurs explicatifs desdites disparités.

#### **4.1.2. L'exploration des disparités de performance**

Elle repose sur une analyse à la fois statistique et économétrique.

- **L'exploration statistique**

L'on s'intéresse ici essentiellement, à la caractérisation des effets des facteurs et/ou entraves sur les niveaux de performance en rapport avec le genre des dirigeants. Ladite caractérisation est effectuée à l'aide de l'analyse des tableaux croisés à trois variables : sexe \* facteur \* indice de performance. C'est-à-dire que l'on analyse les tableaux représentant les différents pourcentages de dirigeants ayant formulé une appréciation sur l'un des facteurs étudiés, en fonction du niveau de performance des structures, cependant, ces pourcentages sont donnés pour chacun des sexes.

- **L'analyse économétrique**

Elle vise à évaluer l'importance des différences de performance entre les entreprises en fonction du genre des dirigeants. Elle se fait à travers la méthode de décomposition d'Oaxaca (1973) et Blinder (1973).

Ladite méthode se présente comme suit :

Etant donné une variable dépendante, en l'occurrence l'indice de performance  $I$ , présenté plus haut, que l'on régresse sur des variables indépendantes, c'est-à-dire des facteurs  $X$  susceptibles d'influencer ladite performance<sup>16</sup> ; les données étant issues de populations d'entrepreneurs hommes et femmes, la moyenne de  $I$  est tel que :

$\bar{I}_H = \bar{X}'_H \beta_H$  et  $\bar{I}_F = \bar{X}'_F \beta_F$  où  $H$  et  $F$  renvoient respectivement à hommes et femmes,  $\bar{X}'_H$  et  $\bar{X}'_F$  sont les vecteurs des moyennes des variables indépendantes,  $\beta_H$  et  $\beta_F$  les vecteurs des coefficients obtenus de la régression.

Alors,

$$\bar{I}_H - \bar{I}_F = \bar{X}'_H \beta_H - \bar{X}'_F \beta_F. \quad (3)$$

L'on peut ainsi obtenir  $\bar{I}_H - \bar{I}_F = \bar{X}'_H \beta_H - \bar{X}'_H \beta_F + \bar{X}'_H \beta_F - \bar{X}'_F \beta_F$  en soustrayant et en ajoutant  $\bar{X}'_H \beta_F$ .

Finalement en factorisant certains éléments, on aboutit à :

---

<sup>16</sup> Notamment les caractéristiques socio- démographiques du dirigeant qui sont présentées dans la partie 4.2.

$$\bar{I}_H - \bar{I}_F = \bar{X}'_H(\beta_H - \beta_F) + (\bar{X}'_H - \bar{X}'_F)\beta_F. \quad (4)$$

Le premier terme de l'expression (4) est souvent appelé composante « non expliquée » de l'écart de performance par opposition au second terme qui prend le nom de composante « expliquée » dudit écart. Ce second terme renvoie à la différence<sup>17</sup> entre les moyennes des variables indépendantes. La décomposition ainsi présentée est utilisée pour évaluer l'importance des différences de performance des firmes en rapport avec le genre des managers ainsi que pour analyser les facteurs explicatifs desdites différences.

#### 4.2. Les données

Les données sont issues d'une enquête que l'on a menée dans les villes de Douala et Yaoundé au cours du mois de juin 2012.

Selon INS (2010), le Recensement Général des Entreprises de 2009 a révélé que 60% des entreprises camerounaises se retrouvent dans ces villes citées plus haut. Donc, Douala et Yaoundé donnent une idée assez conséquente du paysage des entreprises dans le pays.

S'il est vrai que l'on peut tirer un échantillon représentatif par diverses méthodes, le choix final d'une méthode est fonction non seulement du budget à mettre en œuvre mais aussi de la précision des résultats attendus. Ainsi, compte tenu du budget à allouer à l'enquête, la taille de l'échantillon a été fixée à 850 entreprises. De même, le RGE a révélé que 35, 1% des entreprises camerounaises sont concentrées à Douala contre 23, 9% à Yaoundé. Ainsi, en répartissant l'échantillon au prorata des valeurs précédentes, et après y avoir inclus une marge d'erreurs pour les questionnaires mal remplis ou incomplets, mais également après l'épuration de la base, l'on a obtenu un échantillon final qui se répartit comme indiqué dans le tableau 1 :

**Tableau 1 : Structure de l'échantillon**

Sous-secteurs	Douala	Yaoundé	Total
Industrie Agroalimentaire	51	40	91
Artisanat	101	55	156
Autres industries	60	43	103
Commerce et distribution	205	150	355
Autres entreprises du tertiaire	106	71	177
Total	523	359	882

L'on devrait souligner que le nombre d'entrepreneurs hommes est ici de 502 et celui des femmes de 380, avec l'âge des hommes qui varie entre 17 et 68 ans et celui des femmes entre 16 et 62 ans. En outre, le regroupement des entreprises dans les différents sous-secteurs est dérivé de la nomenclature utilisée par le RGE. De même, la mise en évidence d'une classe d'entreprises relevant de l'artisanat (entreprises d'impression et de peinture, salons de coiffure,...) répond au souci de tenir compte de ce type particulier d'entreprises qui constituent un moyen relativement accessible et important dans l'autonomisation des groupes sociaux les plus vulnérables et notamment des femmes.

<sup>17</sup> Différence à un terme près à savoir  $\beta_F$ .

De façon plus précise, les différents sous-secteurs sus-évoqués renvoient :

- pour l’artisanat : aux entreprises d’impression et de peinture, salons de coiffure, ateliers de couture, ateliers de fabrication de chaussures,...;
- pour l’agroalimentaire : aux boulangeries, fabriques de beignets, moulins à écraser les aliments et graines, ...;
- pour les autres industries : aux ateliers de chaud et froid, de fabrication de fil, ...qui se démarquent évidemment de l’agroalimentaire ;
- pour le commerce et distribution : aux activités commerciales, de négoce et autres ;
- pour les autres entreprises du tertiaire : aux secteurs des services (hôtels, établissements d’enseignement privé, secrétariat bureautique, ...).

Tel que signalé plus haut, les variables de performance auxquelles l’on s’est intéressé concernent notamment le chiffre d’affaires, la clientèle (part de marché), le bénéfice net après impôt,... (Voir le tableau 2 pour plus de détails) Cependant, l’une des particularités de l’enquête a été de pouvoir contourner la réticence des dirigeants à révéler des informations sensibles comme le chiffre d’affaire de leur structure. Pour ce faire, l’on a procédé par des questions fermées avec échelle de Likert à trois niveaux de gradation. Par exemple, l’on a eu à demander au dirigeant de donner l’évolution du chiffre d’affaire au cours des trois dernières années<sup>18</sup>. Les réponses possibles étaient : 1 – en baisse ; 2 – stable ; 3 – en hausse. Hormis le fait que la méthode ainsi adoptée pour recueillir des informations sensibles auprès des entreprises a permis de contourner la réticence des répondants, elle a également permis de rendre comparables des entreprises qui évoluent dans des secteurs aussi différents que ceux signalés dans les tableaux précédents.

---

<sup>18</sup> La période d’existence minimale de trois ans est requise pour s’assurer que la société n’est pas éphémère et que l’on peut ainsi se baser sur ses données pour saisir le fonctionnement dans le secteur d’activité considéré.

**Tableau 2 : Les variables utilisées**

Variables	Définitions
<b>Caractéristiques socio- démographiques et opinions du dirigeant.</b>	
Sexe	Indique le sexe du dirigeant d'entreprise. Cette variable est codée : 0 = Masculin ; 1 = Féminin.
Age	Indique l'âge du dirigeant en années révolues
Statut matrimonial	Indique le statut matrimonial du dirigeant. Cette variable est codée : 1 = Célibataire 2 = Marié 3 = Divorcé 4 = Veuf 5 = Union libre.
Niveau d'instruction	Indique le niveau d'instruction du dirigeant. Cette variable est codée : 1 = Sans Niveau 2 = Primaire 3 = Secondaire 1 <sup>er</sup> Cycle 4 = Secondaire 2 <sup>ème</sup> Cycle 5 = Supérieur
Type de formation suivie à la base	Indique la formation suivie à la base par le dirigeant. Cette variable est codée : 1 = Formation professionnelle diplômante; 2 = Apprentissage; 3 = Formation continue; 4 = Manquant.
Formation complémentaire	Indique si le dirigeant a suivi ou pas une formation complémentaire. (ex : Informatique, comptabilité, gestion, ...) Cette variable est codée : 1 = Oui 0 = Non
Degré d'impact des problèmes familiaux quotidiens	Indique l'appréciation du degré de répercussion des problèmes familiaux quotidiens du dirigeant sur son activité Cette variable est codée : 1 = Nul ; 2 = Moyen ; 3 = Important
Appréciation de l'impact d'éléments de l'environnement des affaires sur la performance <sup>19</sup>	Indique la perception par le dirigeant de l'impact des éléments de l'environnement des affaires sur la performance. Cette variable est codée : 1=Mauvais ; 2=Passable ; 3=Bon
<b>Caractéristiques de performance de l'entreprise</b>	
Evolution d'éléments <sup>20</sup> de performance de l'entreprise au cours des trois dernières années.	Indique l'évolution des éléments de performance de l'entreprise au cours des trois dernières années. Cette variable est codée : 1 = En baisse ; 2 = Stable ; 3 = En hausse.
<b>Autres caractéristiques de l'entreprise</b>	
Zone d'enquête	Indique la zone d'enquête. Cette variable est codée : 1 = Yaoundé ; 2 = Douala
Secteur d'activité	Indique le secteur dans lequel évolue l'entreprise. 1 = Primaire; 2 = Secondaire; 3 = Tertiaire.
Sous- secteur d'activité	Indique le sous-secteur dans lequel évolue l'entreprise. 1 = Industrie Agroalimentaire; 2 = Artisanat (comme les entreprises d'impression et de peinture, salons de coiffure...); 3 = Autres industries (comme les ateliers de chaud et froid, de fabrication de fil, ...qui se démarquent de l'artisanat); 4 = Commerce et distribution ; 5 = Autres entreprises du tertiaire (c'est-à-dire le secteur des services)

<sup>19</sup> Les éléments de l'environnement des affaires dont l'impact sur la performance est saisi sont notamment : le cadre administratif ; les impôts ; la corruption ; l'accès au crédit ; les formalités administratives ; ...

<sup>20</sup> Les éléments de performance dont l'évolution est saisi sont notamment : le chiffre d'affaires ; la clientèle (part de marché) ; le bénéfice net après impôt ; le capital ; le nombre de salariés ; la productivité (les résultats par rapport aux moyens mis en jeux) ; l'investissement ; l'innovation (que ce soit celle des produits ou alors celle des procédés).

## 5. Résultats et interprétation

Conformément à la méthodologie exposée plus haut, l'on va d'abord présenter l'identification des disparités de performance en rapport avec le genre des dirigeants (5.1) avant de réaliser une exploration desdites disparités (5.2).

### 5.1. Les résultats relatifs à l'identification des disparités de performance en rapport avec le genre des dirigeants

Comme souligné antérieurement, l'on a procédé d'abord à l'analyse de la dépendance et de l'association entre la variable « sexe » et l'indice de performance<sup>21</sup> (5.1.1) et ensuite à une analyse économétrique basée sur le modèle de régression bêta (5.1.2).

#### 5.1.1. L'analyse de la dépendance et de l'association entre genre et performance

Ladite analyse est basée sur les tableaux de contingence qui combinent en réalité les deux variables précédentes. Il importe dès lors de présenter au préalable lesdits tableaux. Toutefois en raison des spécificités relevées dans chacun des secteurs concernés dans l'analyse, l'examen de ces tableaux de contingence sera mené non seulement à l'échelle de l'ensemble de l'échantillon, mais aussi au niveau individuel de chacun des secteurs évoqués plus haut à savoir : l'artisanat, l'industrie agroalimentaire, les autres industries, le commerce et distribution, les autres entreprises du tertiaire.

L'indicateur (ou indice) de performance IP qui a déjà été présenté dans la méthodologie est contenu dans l'intervalle [1, 3] par construction. Cependant, pour les besoins de l'analyse de la contingence qui est basée en général sur des classes de variables, ledit indicateur IP a été scindé en 4 classes ou catégories de la manière suivante : si  $1 \leq IP < 1,5$ , on l'affecte à la classe 1 ; si  $1,5 \leq IP < 2$ , on l'affecte à la classe 2 ; si  $2 \leq IP < 2,5$ , on l'affecte à la classe 3 ; si  $2,5 \leq IP \leq 3$ , on l'affecte à la classe 4.

L'on a ainsi :

**Tableau 3 : Contingence Sexe\*IP (Indice de performance) catégorisé pour l'ensemble de l'échantillon**

% dans Sexe

		IP (Indice de performance) catégorisé				Total
		1	2	3	4	
Sexe	masculin	1,7%	34,5%	54,8%	9,0%	100,0%
	féminin	1,0%	26,2%	57,1%	15,7%	100,0%
Total		1,4%	31,0%	55,8%	11,8%	100,0%

Source : enquête

Le tableau de contingence relatif à l'ensemble de l'échantillon montre un plus grand pourcentage de dirigeants féminins dans les deux classes de performance les plus hautes à savoir

<sup>21</sup> Cet indice de performance composite est présenté plus bas et l'analyse de la dépendance et de l'association doit se faire tant sur le plan sectoriel que sur l'ensemble des entreprises.



les classes 3 et 4. Ces pourcentages sont respectivement de 57,1% et de 15,7% ; les pourcentages pour les dirigeants masculins étant respectivement de 54,8% et de 9,0%. Ceci fait croire qu'à l'échelle de l'échantillon, les entreprises dont les dirigeants sont des femmes auraient un indicateur de performance globalement plus élevé que celui des hommes. Cependant, cette répartition n'informe pas sur les spécificités relevant des différents secteurs, d'où les tableaux 4, 5, 6, 7 et 8 qui sont relatifs à ces différents secteurs.

**Tableau 4 : Contingence Sexe\*IP (Indice de performance) catégorisé pour le secteur agroalimentaire**

% dans Sexe

		IP (Indice de performance) catégorisé				Total
		1	2	3	4	
Sexe	masculin	0,0%	47,5%	45,0%	7,5%	100,0%
	féminin	0,0%	30,8%	61,5%	7,7%	100,0%
Total		0,0%	40,9%	51,5%	7,6%	100,0%

Source : enquête

**Tableau 5 : Contingence Sexe\*IP (Indice de performance) catégorisé pour le secteur de l'artisanat**

% dans Sexe

		IP (Indice de performance) catégorisé				Total
		1	2	3	4	
Sexe	masculin	0,0%	37,2%	53,5%	9,3%	100,0%
	féminin	0,0%	13,1%	57,4%	29,5%	100,0%
Total		0,0%	23,1%	55,8%	21,2%	100,0%

Source : enquête

**Tableau 6 : Contingence Sexe\*IP (Indice de performance) catégorisé pour le secteur des autres entreprises du tertiaire**

% dans Sexe

		IP (Indice de performance) catégorisé				Total
		1	2	3	4	
Sexe	masculin	3,2%	30,6%	59,7%	6,5%	100,0%
	féminin	0,0%	43,3%	50,0%	6,7%	100,0%
Total		2,2%	34,8%	56,5%	6,5%	100,0%

Source : enquête

**Tableau 7 : Contingence Sexe\*IP (Indice de performance) catégorisé pour le secteur des autres industries**

% dans Sexe

		IP (Indice de performance) catégorisé				Total
		1	2	3	4	
Sexe	masculin	4,9%	29,3%	61,0%	4,9%	100,0%
	féminin	3,4%	20,7%	72,4%	3,4%	100,0%
Total		4,3%	25,7%	65,7%	4,3%	100,0%

Source : enquête

**Tableau 8 : Contingence Sexe\*IP (Indice de performance) catégorisé pour le secteur commerce et distribution**

% dans Sexe

		IP (Indice de performance) catégorisé				Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	
Sexe	masculin	1,0%	36,5%	51,0%	11,5%	100,0%
	féminin	1,6%	35,9%	54,7%	7,8%	100,0%
Total		1,2%	36,3%	52,4%	10,1%	100,0%

Source : enquête

Il se dégage des tableaux précédents deux groupes de secteurs :

- un premier groupe dans lequel il semble ne pas y avoir à première vue une supériorité dans les performances des managers<sup>22</sup> d'un sexe vis-à-vis de l'autre. Il s'agit du groupe formé par les entreprises du secteur commerce et distribution et de celui des autres industries (sous-entendu autres industries que l'agroalimentaire). En effet, pour le premier de ces deux secteurs (commerce et distribution), la répartition des pourcentages ne permet pas de se prononcer de façon nette sur la supériorité de performance des managers d'un des deux sexes. Ainsi, si dans la classe la plus élevée (classe 4), le pourcentage le plus grand attribue la supériorité aux entrepreneurs masculins – soit 11,5%, contre 7,8% pour les femmes –, en revanche pour la classe 3 située juste en dessous, cette supériorité est inversée avec 54,7% pour les femmes et 51,0% pour les hommes. Les deux classes du dessous, ont par ailleurs des pourcentages qui sont quasi-similaires.

De même, le second secteur dans lequel il n'apparaît pas de disparité nette de performance entre genre des dirigeants est celui des autres industries. Respectivement, pour les sexes masculin et féminin, les pourcentages de managers sont de 4,9% et 3,4% pour la classe d'indice de performance 4, et de 61,0% et 72,4% pour la classe 3. C'est-à-dire que pour la classe la plus élevée, on a un plus grand pourcentage de dirigeants masculins, alors que pour celle qui vient juste en dessous, la supériorité s'inverse au profit des femmes. Cependant, dans les classes d'indices de performance les plus faibles (classe 1 et 2), il y a un plus grand pourcentage d'hommes.

- un second groupe de secteurs est constitué par ceux pour lesquels, il semble se dégager à priori une supériorité de performance en rapport avec le sexe des dirigeants. Ainsi, d'un côté les managers féminins semblent avoir de meilleures performances dans les secteurs de l'artisanat et de l'agroalimentaire, puisque concernant les 2 classes d'indices de performance les plus élevées (classe 4 et 3), les pourcentages de femmes sont toujours plus élevés ou au moins comparables à ceux des hommes, les indices de performance des entreprises dirigées par les hommes étant concentrés vers les classes les plus basses (classes 1 et 2). De même, d'un autre côté, dans le secteur des autres entreprises du tertiaire (sous-entendu autres entreprises que celles du commerce et distribution), le constat fait précédemment s'inverse au profit des dirigeants de sexe masculin. Ces indices sont

<sup>22</sup> Tout au long de l'étude, la performance de l'entreprise est assimilée à celle du dirigeant.

beaucoup plus concentrés dans les classes les plus élevées pour les hommes, alors que ceux des femmes sont dans les classes les plus faibles.

Seulement, les divers constats faits jusqu'ici sur la seule base de la répartition des indices de performance dans les différentes classes selon le sexe, méritent d'être appuyés par les tests notamment de Chi-carré (ou Khi-deux) d'une part et des coefficients phi (ou  $\Phi$ ) et C de contingence d'autre part. Ces tests ont donné les résultats suivants :

**Tableau 9 : Résultats du test de Khi-deux pour l'échantillon complet**

	Valeur	Degrés de liberté	Signification asymptotique (bilatérale)
<b>Khi-deux de Pearson</b>	8,038	3	0,045

Source : enquête

**Tableau 10 : Résultats des tests de phi et du coefficient de contingence C pour l'échantillon complet**

	Valeur	Signification approximée
<b>Phi</b>	0,127	0,045
<b>Coefficient de contingence</b>	0,126	0,045

Source : enquête

**Tableau 11 : Résultats du test de Khi-deux pour le secteur agroalimentaire**

	Valeur	Degrés de liberté	Signification asymptotique (bilatérale)
<b>Khi-deux de Pearson</b>	1,916	2	0,384

Source : enquête

**Tableau 12 : Résultats des tests de phi et du coefficient de contingence C pour le secteur agroalimentaire**

	Valeur	Signification approximée
<b>Phi</b>	0,170	0,384
<b>Coefficient de contingence</b>	0,168	0,384

Source : enquête

**Tableau 13 : Résultats du test de Khi-deux pour le secteur des autres industries**

	Valeur	Degrés de liberté	Signification asymptotique (bilatérale)
<b>Khi-deux de Pearson</b>	0,986	3	0,805

Source : enquête

**Tableau 14 : Résultats des tests de phi et du coefficient de contingence C pour le secteur des autres industries**

	Valeur	Signification approximée
<b>Phi</b>	0,119	0,805
<b>Coefficient de contingence</b>	0,118	0,805

Source : enquête

**Tableau 15 : Résultats du test de Khi-deux pour le secteur de l'artisanat**

	Valeur	Degrés de liberté	Signification asymptotique (bilatérale)
<b>Khi-deux de Pearson</b>	11,281	2	0,004

Source : enquête

**Tableau 16 : Résultats des tests de phi et du coefficient de contingence C pour le secteur de l'artisanat**

	Valeur	Signification approximée
Phi	0,329	0,004
Coefficient de contingence	0,313	0,004

Source : enquête

**Tableau 17 : Résultats du test de Khi-deux pour le secteur du commerce et de la distribution**

	Valeur	Degrés de liberté	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	0,773	3	0,856

Source : enquête

**Tableau 18 : Résultats des tests de phi et du coefficient de contingence C pour le secteur du commerce et de la distribution**

	Valeur	Signification approximée
Phi	0,068	0,856
Coefficient de contingence	0,068	0,856

Source : enquête

**Tableau 19 : Résultats du test de Khi-deux pour le secteur des autres entreprises du tertiaire**

	Valeur	Degrés de liberté	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	2,240	3	0,524

Source : enquête

**Tableau 20 : Résultats des tests de phi et du coefficient de contingence C pour le secteur des autres entreprises du tertiaire**

	Valeur	Signification approximée
Phi	0,156	0,524
Coefficient de contingence	0,154	0,524

Source : enquête

Il ressort de ces tableaux de résultats que les disparités de performance en rapport avec le genre des dirigeants ne sont confirmées qu'à travers le test basé sur la totalité de l'échantillon et celui relatif au secteur de l'artisanat. Seuls ces deux cas ont en effet des résultats significatifs respectivement à 5% pour la totalité de l'échantillon et à 1% pour le secteur de l'artisanat.

Au moins deux enseignements se dégagent des précédents résultats :

- Sur la base de l'analyse des tableaux de contingence des deux cas précédemment signalés, (totalité de l'échantillon et secteur de l'artisanat), les entreprises dirigées par les femmes semblent avoir de meilleures performances ;
- Cependant, la supériorité de performance des entreprises dirigées par les femmes constatée au niveau de l'échantillon global n'est que la conséquence de celle relevée au niveau des entreprises du secteur de l'artisanat qui appartiennent évidemment à cet échantillon global. La non-significativité des tests dans les autres secteurs le montre.

### 5.1.2. Les résultats du modèle de régression bêta

La présente analyse se situe dans le prolongement de la précédente puisqu'elle a pour principal objet de savoir si la variable sexe figure parmi les facteurs explicatifs « réellement significatifs » de la performance d'une firme. Les résultats seront exposés pour quelques-uns des secteurs concernés par l'enquête dans la mesure où les tendances sont sensiblement les mêmes pour tous les secteurs.

**Tableau 21 : Résultat de l'estimation "bêta" des facteurs explicatifs de la performance dans le secteur de l'artisanat**

<b>Variables</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Ecart-types</b>	<b>t</b>	<b>Significativité</b>
<b>Constante</b>	0,12219	0,23074	0,530	0,596419
<b>Sexe</b>				
<i>Féminin</i>	0,43707	0,12209	3,580	0,000344
<b>Statut matrimonial</b>				
<i>Marié</i>	-0,16412	0,16270	-1,009	0,313116
<i>Divorcé</i>	0,06987	0,21004	0,333	0,739413
<i>Veuf</i>	-0,22562	0,26362	-0,856	0,392084
<i>Union libre</i>	-0,24321	0,15708	-1,548	0,121530
<b>Niveau d'instruction</b>	0,13798	0,06373	2,165	0,030377
<b>Formation complémentaire</b>				
<i>Oui</i>	0,39246	0,15648	2,508	0,012137
<b>Degré d'impact des problèmes familiaux</b>				
<i>Moyen</i>	0,33434	0,14641	2,284	0,022398
<i>Important</i>	0,24461	0,15912	1,537	0,124234
<b>Opinion sur capacité de tout individu à diriger quel que soit son sexe</b>				
<i>Oui</i>	-0,11669	0,12072	-0,967	0,333722
<i>Sans opinion</i>	-0,15078	0,17798	-0,847	0,396891
<b>Nombre d'observations</b>	156			
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,129			
<b>Log- Likelihood</b>	0,515			
<b>Phi estimé</b>	33,817, avec un écart-type de 6,217			

Source : enquête

**Tableau 22 : Résultat de l'estimation "bêta" des facteurs explicatifs de la performance dans le secteur commerce et distribution**

Variables	Coefficients	Ecart-types	t	Significativité
<b>Constante</b>	0,558860	0,234122	2,387	0,0170
<b>Sexe</b>				
<i>Féminin</i>	-0,026708	0,151355	-0,176	0,8599
<b>Statut matrimonial</b>				
<i>Marié</i>	-0,136070	0,133895	-1,016	0,3095
<i>Divorcé</i>	0,176389	0,249693	0,706	0,4799
<i>Veuf</i>	0,228429	0,346729	0,659	0,5100
<b>Niveau d'instruction</b>	0,098477	0,054959	1,792	0,0732
<b>Formation complémentaire</b>				
<i>Oui</i>	0,121048	0,117857	1,027	0,3044
<b>Degré d'impact des problèmes familiaux</b>				
<i>Moyen</i>	-0,003285	0,131510	-0,025	0,9801
<i>Important</i>	-0,070471	0,166197	-0,424	0,6716
<b>Opinion sur capacité de tout individu à diriger quel que soit son sexe</b>				
<i>Oui</i>	0,212462	0,148192	1,434	0,1517
<i>Sans opinion</i>	-0,068221	0,222479	-0,307	0,7591
<b>Nombre d'observations</b>	355			
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,1468			
<b>Log-Likelihood</b>	58,02			
<b>Phi estimé</b>	25,657, avec un écart-type de 4,775			

Source : enquête

**Tableau 23 : Résultat de l'estimation "bêta" des facteurs explicatifs de la performance dans le secteur agroalimentaire**

Variables	Coefficients	Ecart-types	t	Significativité
<b>Constante</b>	0,123438	0,295812	0,417	0,676470
<b>Sexe</b>				
<i>Féminin</i>	-0,107273	0,134340	-0,799	0,424571
<b>Statut matrimonial</b>				
<i>Marié</i>	0,287593	0,229309	1,254	0,209778
<i>Divorcé</i>	-0,009101	0,176435	-0,052	0,958862
<i>Veuf</i>	-0,335190	0,190198	-1,762	0,078015
<i>Union libre</i>	0,110711	0,147451	0,751	0,452751
<b>Niveau d'instruction</b>	0,117254	0,053804	2,179	0,029311
<b>Formation complémentaire</b>				
<i>Oui</i>	0,494266	0,148036	3,339	0,000841
<b>Degré d'impact des problèmes familiaux</b>				
<i>Moyen</i>	0,065977	0,127668	0,517	0,605307
<i>Important</i>	0,115708	0,196960	0,587	0,556887
<b>Opinion sur capacité de tout individu à diriger quel que soit son sexe</b>				
<i>Oui</i>	0,211528	0,135201	1,565	0,117690
<i>Sans opinion</i>	-0,061721	0,196679	-0,314	0,753660
<b>Nombre d'observations</b>	91			
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,3748			
<b>Log-Likelihood</b>	50,16			
<b>Phi estimé</b>	48,21 avec un écart-type de 11,12			

Source : enquête

Les résultats de la régression bêta montrent que le coefficient de la variable sexe n'est réellement significatif que pour le secteur de l'artisanat. Les résultats des secteurs qui ne figurent pas ici, n'ont en réalité pas montré de significativité pour le coefficient de ladite

variable. Ceci confirme le résultat déjà trouvé plus haut sur la significativité de la variable sexe dans l'explication des résultats des firmes dans le secteur de l'artisanat.

Même si ladite variable sexe est le principal objet de l'analyse dans le présent cadre, il convient de souligner que les autres variables significatives se rapportent au niveau d'instruction, mais aussi au degré d'impact des problèmes familiaux sur l'activité. Cette dernière variable n'est toutefois significative que pour le secteur de l'artisanat.

## **5.2. Les résultats de l'exploration des disparités de performance**

Comme souligné plus haut, ladite exploration s'est faite aussi bien sur une base statistique (5.2.1) qu'à l'aide d'un modèle économétrique (5.2.2).

### **5.2.1. L'analyse statistique**

En l'occurrence, l'on doit voir comment est-ce qu'à partir des avis formulés sur les difficultés ou facilités (liées à l'environnement des affaires) rencontrées par les dirigeants, la performance de leur structure va se répartir. Cette analyse qui se situe dans le prolongement de la précédente se limitera au secteur de l'artisanat qui apparaît jusque-là comme le seul secteur à avoir réellement affiché des disparités de performance en rapport avec le genre des dirigeants.

Les tableaux 24 à 27 mettent en exergue deux faits saillants :

1°/ dans les différents domaines sur lesquels les entrepreneurs donnent leur avis, comparativement aux femmes, un plus grand pourcentage d'hommes ayant formulé la plus mauvaise appréciation (précisément l'appréciation « mauvais ») ont des structures dont les performances sont les plus faibles. Ainsi, concernant l'appréciation « mauvais », respectivement pour l'impact des impôts, de la corruption, de l'accès au crédit, et des formalités administratives : 32,0% d'hommes (contre seulement 18,5% de femmes), 42,9% d'hommes (contre seulement 17,6% de femmes), 46,2% d'hommes (contre 15,8% seulement de femmes) et 41,4% d'hommes (contre seulement 20,7% de femmes) ont des structures ayant un niveau de performance relativement faible c'est-à-dire, dont les indices de performance appartiennent à la deuxième classe (qui est en réalité la plus faible dans l'échantillon, puisqu'aucune structure ne présente ici un indice appartenant à la première classe).

2°/ l'observation précédemment formulée se traduit par le fait que, dans un groupe d'entrepreneurs qui expriment l'appréciation la plus mauvaise sur l'un des différents domaines évoqués plus haut, les femmes tendent à avoir des structures dont les performances sont les plus élevées malgré l'avis « mauvais » formulé. Ainsi respectivement pour chacun des domaines analysés (impôts, corruption, accès au crédit, formalités administratives), parmi, les dirigeants ayant exprimé l'avis « mauvais », 37,0% des femmes (contre 16,0% des hommes), 29,4% des femmes (contre seulement 4,0% des hommes), 27,6% des femmes (contre seulement 10,3% des hommes) ont des structures dont les performances sont les plus élevées (c'est-à-dire dont l'indice de performance appartient à la classe 4).

Globalement, cette situation est la conséquence du fait que comme évoqué plus haut, dans le secteur de l'artisanat, les femmes ont des structures qui tendent à avoir de meilleures performances que les hommes. Ainsi, même lorsque les difficultés rencontrées en matière d'impôts, corruption, accès au crédit ou formalités administratives sont considérées comme étant les plus élevées, à travers le groupe des dirigeants qui formulent l'appréciation « mauvais », la tendance aux meilleurs résultats pour les structures ayant des dirigeants femmes, constatée à l'échelle du secteur, demeure à l'intérieur de ce groupe.

**Tableau 24: Situation croisée Appréciation de l'impact des impôts sur l'activité\*IP (Indice de performance) catégorisé\*Sexe dans le secteur de l'artisanat**

% dans Appréciation de l'impact des impôts sur l'activité

Sexe			IP (Indice de performance) catégorisé				Total
			1	2	3	4	
masculin	Appréciation de l'impact des impôts sur l'activité	Mauvais	0,0%	32,0%	52,0%	16,0%	100,0%
		Passable	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		Bon	0,0%	42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Total		0,0%	36,8%	52,6%	10,5%	100,0%
féminin	Appréciation de l'impact des impôts sur l'activité	Mauvais	0,0%	18,5%	44,4%	37,0%	100,0%
		Passable	0,0%	7,7%	76,9%	15,4%	100,0%
		Bon	0,0%	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
	Total		0,0%	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%

Source : enquête

**Tableau 25 : Situation croisée Appréciation de l'impact de la corruption sur l'activité\* IP (Indice de performance) catégorisé\*Sexe dans le secteur de l'artisanat**

% dans Appréciation de l'impact de la corruption sur l'activité

Sexe			IP (Indice de performance) catégorisé				Total
			1	2	3	4	
masculin	Appréciation de l'impact de la corruption sur l'activité	Mauvais	0,0%	42,9%	52,4%	4,8%	100,0%
		Passable	0,0%	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
		Bon	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	Total		0,0%	41,2%	52,9%	5,9%	100,0%
féminin	Appréciation de l'impact de la corruption sur l'activité	Mauvais	0,0%	17,6%	52,9%	29,4%	100,0%
		Passable	0,0%	15,4%	53,8%	30,8%	100,0%
		Bon	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total		0,0%	16,0%	56,0%	28,0%	100,0%

Source : enquête



**Tableau 26 : Situation croisée Appréciation de l'impact de l'accès au crédit sur l'activité \* IP (Indice de performance) catégorisé\*Sexe dans le secteur de l'artisanat**

% dans Appréciation de l'impact de l'accès au crédit sur l'activité

Sexe			IP (Indice de performance) catégorisé				Total
			1	2	3	4	
masculin	Appréciation de l'impact de l'accès au crédit sur l'activité	Mauvais	0,0%	46,2%	42,3%	11,5%	100,0%
		Passable	0,0%	37,5%	62,5%	0,0%	100,0%
		Bon	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total		0,0%	40,5%	51,4%	8,1%	100,0%
féminin	Appréciation de l'impact de l'accès au crédit sur l'activité	Mauvais	0,0%	15,8%	52,6%	31,6%	100,0%
		Passable	0,0%	7,7%	69,2%	23,1%	100,0%
		Bon	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Total		0,0%	13,0%	57,4%	29,6%	100,0%

Source : enquête

**Tableau 27 : Situation croisée Appréciation de l'impact des formalités administratives sur l'activité \* IP (Indice de performance) catégorisé\*Sexe dans le secteur de l'artisanat**

% dans Appréciation de l'impact des formalités administratives sur l'activité

Sexe			IP (Indice de performance) catégorisé				Total
			1	2	3	4	
masculin	Appréciation de l'impact des formalités administratives sur l'activité	Mauvais	0,0%	41,4%	48,3%	10,3%	100,0%
		Passable	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		Bon	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total		0,0%	41,7%	50,0%	8,3%	100,0%
féminin	Appréciation de l'impact des formalités administratives sur l'activité	Mauvais	0,0%	20,7%	51,7%	27,6%	100,0%
		Passable	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		Bon	0,0%	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
	Total		0,0%	13,0%	56,5%	30,4%	100,0%

Source : enquête

De manière plus générale, l'on a noté qu'à l'intérieur d'un groupe de dirigeants qui ont la même appréciation (« mauvais », « passable », ou « bon ») de l'impact d'un des éléments évalués (impôts, corruption, accès au crédit, formalités administratives), les disparités de performance en fonction du sexe que l'on peut relever dans l'ensemble du secteur demeure. De façon globale, dans les autres secteurs, après les calculs, à quelques exceptions près, le type de disparités (à l'avantage d'un sexe ou de l'autre, ou l'absence même de disparité), à l'intérieur d'un groupe d'entrepreneurs qui ont formulé la même appréciation (« mauvais », « passable », ou « bon »), est la continuité de la situation relevée en matière de disparité au niveau de la performance des structures dans l'ensemble de tout le secteur considéré. En d'autres termes, dans un secteur donné, si au niveau global, il n'y a pas par exemple de disparité de performance significative des structures (en rapport avec le genre des dirigeants), à l'intérieur de chaque groupe d'entrepreneurs ayant formulé une appréciation (« mauvais », « passable », ou « bon »), cette tendance à l'absence de disparité va également être observée.

### 5.2.2. La décomposition Oaxaca-Blinder

Il ressort de la décomposition de l'indice composite de performance des firmes que, pour la totalité de l'échantillon, la différence entre les coefficients de prédiction relatifs aux firmes dirigées par les hommes et celles dirigées par les femmes est de -0,1006 (Voir tableau 28). Cette différence est significative à un taux de 1%. Ceci montre qu'à priori, pour la totalité de l'échantillon, les firmes dirigées par les femmes ont un indice de performance significativement supérieur à celui de celles dirigées par les hommes.

**Tableau 28 : Décomposition de la performance des firmes pour la totalité de l'échantillon**

Blinder-Oaxaca decomposition				Number of obs = 882		
1: female = 0						
2: female = 1						
Indice composite de performance	coef	Robust Std. Err.	z	P> z	[ 95% Conf	Interval ]
Differential						
Prediction_1	2,111729	0,0200962	105,08	0,000	2,072341	2,151117
Prediction_2	2,212363	0,026048	84,93	0,000	2,161309	2,263416
Difference	-0,1006332	0,0328992	-3,06	0,002	-0,1651144	-0,0361519
Decomposition						
Explained	-0,0093179	0,0160236	-0,58	0,561	-0,0407237	0,0220878
Unexplained	-0,0913152	0,0301612	-3,03	0,002	-0,15043	-0,0322004

Source : enquête

**Tableau 29 : Décomposition de la performance des firmes pour le secteur commerce et distribution**

Blinder-Oaxaca decomposition				Number of obs = 355		
1: female = 0						
2: female = 1						
Indice composite de performance	coef	Robust Std. Err.	z	P> z	[ 95% Conf	Interval ]
Differential						
Prediction_1	2,110598	0,0363623	58,04	0,000	2,039329	2,181867
Prediction_2	2,090158	0,0511743	40,84	0,000	1,989858	2,190457
Difference	0,0204402	0,0627776	0,33	0,745	-0,1026017	0,1434821
Decomposition						
Explained	0,0353784	0,0282778	1,25	0,211	-0,020045	0,0908018
Unexplained	-0,0149382	0,0706484	-0,21	0,833	-0,1534066	0,1235302

Source : enquête

**Tableau 30 : Décomposition de la performance des firmes pour le secteur agroalimentaire**

Blinder-Oaxaca decomposition				Number of obs = 91		
1: female = 0						
2: female = 1						
Indice composite de performance	coef	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf	Interval ]
Differential						
Prediction_1	2,197827	0,0483909	45,42	0,000	2,102982	2,292671
Prediction_2	2,116895	0,0617449	34,28	0,000	1,995877	2,237912
Difference	0,0809322	0,0784482	1,03	0,302	-0,0728234	0,2346878
Decomposition						
Explained	0,0857514	0,0597447	1,44	0,151	-0,0313461	0,2028488
Unexplained	-0,0048192	0,0779856	-0,06	0,951	-0,1576682	0,1480299

Source : enquête

**Tableau 31 : Décomposition de la performance des firmes pour le secteur artisanat**

Blinder-Oaxaca decomposition				Number of obs = 156		
1: female = 0						
2: female = 1						
Indice composite de performance	coef	Robust Std. Err.	z	P> z	[ 95% Conf	Interval ]
Differential						
Prediction_1	2,098444	0,0461914	45,43	0,000	2,007911	2,188978
Prediction_2	2,390548	0,0418853	57,07	0,000	2,308454	2,472641
Difference	-0,2921033	0,0623541	-4,68	0,000	-0,414315	-0,1698916
Decomposition						
Explained	-0,047822	0,0419293	-1,14	0,254	-0,130002	0,0343579
Unexplained	-0,2442813	0,052069	-4,69	0,000	-0,3463346	-0,1422279

Source : enquête

**Tableau 32 : Décomposition de la performance des firmes pour le secteur des autres entreprises du tertiaire**

Blinder-Oaxaca decomposition				Number of obs = 177		
1: female = 0						
2: female = 1						
Indice composite de performance	coef	Robust Std. Err.	z	P> z	[ 95% Conf	Interval ]
Differential						
Prediction_1	2,047617	0,0467416	43,81	0,000	1,956005	2,139229
Prediction_2	2,103075	0,0657541	31,98	0,000	1,9742	2,231951
Difference	-0,0554582	0,0806745	-0,69	0,492	-0,2135773	0,1026609
Decomposition						
Explained	-0,0130658	0,042664	-0,31	0,759	-0,0966858	0,0705542
Unexplained	-0,0423924	0,0681491	-0,62	0,534	-0,1759623	0,0911774

Source : enquête

**Tableau 33 : Décomposition de la performance des firmes pour le secteur des autres industries**

Blinder-Oaxaca decomposition				Number of obs = 103		
1: female = 0						
2: female = 1						
Indice composite de performance	coef	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf	Interval ]
Differential						
Prediction_1	2,141207	0,0478716	44,73	0,000	2,047381	2,235034
Prediction_2	2,148751	0,0440918	48,73	0,000	2,062333	2,23517
Difference	-0,0075438	0,0650829	-0,12	0,908	-0,1351038	0,1200162
Decomposition						
Explained	-0,0000662	0,0464724	-0,00	0,999	-0,0911504	0,091018
Unexplained	-0,0074776	0,0686057	-0,11	0,913	-0,1419424	0,1269871

Source : enquête

Cependant, en analysant les résultats de la décomposition pour les différents sous-secteurs de l'échantillon, l'on a une confirmation de ce qui a déjà été constaté plus haut, dans la partie 5.1, à savoir que les résultats qui apparaissent au niveau de l'échantillon total, ne sont que la conséquence de la supériorité significative de performance des firmes dirigées par les femmes dans le seul secteur de l'artisanat. Dans ce dernier secteur en effet, la différence entre les coefficients de prédiction relatifs aux hommes et aux femmes est de -0,291. Ladite différence

est significative à un taux de 1 %. De même, l'ajustement des dotations des hommes au niveau de celles des femmes pourrait entraîner une augmentation de l'indice de performance des entreprises dirigées par les hommes à un taux de 4,78%.

L'existence d'une disparité de performance en faveur des dirigeants femmes dans le secteur de l'artisanat pourrait s'expliquer à travers les enseignements issus de la théorie de la segmentation du marché du travail (Zeytinoglu et Cooke, 2005 ; Reynaud, 1994). Ainsi, les femmes se cantonneraient, se spécialiseraient et finalement excellerait davantage dans des métiers liés à l'artisanat notamment à cause de la faiblesse du capital requis au démarrage et/ou à cause des difficultés pour elles à accéder à de meilleures conditions d'exercice d'activité dans d'autres secteurs.

Toutefois, ce qui précède n'enlève en rien le constat fait plus haut à travers la régression bêta sur les principaux facteurs explicatifs de la performance en général qui tournent autour du niveau d'instruction, et/ou du fait d'avoir suivi une formation complémentaire. A ce sujet, avec ladite régression bêta, les coefficients relatifs à ces facteurs « instruction » et « formation complémentaire » sont relativement plus significatifs pour le secteur de l'artisanat (tous les deux sont significatifs à 5%) que pour celui relatif au commerce et distribution (dans ce dernier secteur, uniquement le coefficient de l'instruction est significatif et seulement à 10%).

En outre, selon INS (2010), une très grande majorité des entreprises camerounaises relèvent du secteur informel, soit un taux de 87% des entreprises. Ceci suppose que pour les PME sur lesquelles porte la présente étude, de par leur caractère d'opportunité offerte à des couches vulnérables pour accéder au revenu, le taux de formalisation des entreprises est encore plus faible que pour l'ensemble des entreprises camerounaises. De ce fait, les résultats trouvés dans l'étude pourraient être considérés, dans une certaine mesure, comme une description de réalités qui se rattachent davantage au secteur informel.

## **6. Conclusion et recommandations**

La présente étude avait pour objectif d'identifier les disparités de performance des PME camerounaises en rapport avec le genre des dirigeants de ces entreprises d'une part et d'analyser les facteurs de ces disparités d'autre part. Les écarts de performance rencontrés a priori à travers l'analyse des tableaux de contingence ne sont confirmés que dans le secteur de l'artisanat dans lequel des disparités sensibles de performance ont été identifiées avec un pourcentage plus élevé de structures détenues par les femmes qui tendent à avoir de meilleurs résultats que celles détenues par les hommes. Lesdites disparités en faveur des dirigeants de sexe féminin dans le secteur de l'artisanat ont été significatives à un taux de 1% par les tests d'association et de dépendance ainsi que par la décomposition Oaxaca-Blinder. Si la tendance au cantonnement et à la spécialisation des femmes dans les métiers peu exigeants en capital (financier) peut expliquer ces disparités dans le secteur de l'artisanat, de façon plus globale, le capital humain en termes de niveau d'instruction et de formation complémentaire reçue par les dirigeants, contribuent significativement à expliquer la performance de leur PME. Il importe dès lors que toutes les parties prenantes au partenariat public-privé et notamment l'Etat d'une part et les associations patronales et autres organismes financiers et ONG d'autre part, œuvrent ensemble

à l'autonomisation des femmes et à l'expansion des PME, levier de croissance pour le pays. En particulier l'Etat doit faciliter l'accès au crédit et à la formation des femmes en créant un cadre de « discrimination positive » en faveur de ces dernières notamment dans les structures d'aide à la création d'entreprises. Les associations patronales et autres ONG devraient avoir une double démarche : d'un côté, encadrer en termes de formation, les entrepreneurs postulants ou déjà installés avec un souci de représentativité des femmes, et d'un autre côté, se constituer en caution morale et/ou garantie ou partie avaliste dans le cadre des crédits sollicités par les entrepreneurs encadrés par leurs organisations.

## Références bibliographiques

- Aeberhardt, R. et Pouget, J. (2006), “Comment expliquer les disparités salariales ?”, *Les salaires en France, édition 2006*, INSEE.
- Anker, R. (1997), “Ségrégation professionnelle hommes/femmes: les théories en présence”, *Revue internationale du Travail*, vol. 136, n° 3, pp. 343-370, Organisation internationale du Travail, Genève.
- Arena, R., Benzoni, L., De Bandt, J. et Romani, P.M. (1991), *Traité d’Economie Industrielle*, Economica, Paris.
- Becker, G.S. (1975), “Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education”, (2nd ed.), National Bureau of Economic Research, New York, NY: Columbia University Press.
- Blinder, A. (1973), “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables”, *Journal of Human Resources*, vol. 8, n°4, pp. 436-455.
- Boisard, P., Cartron, D, Gollac, M., et Valeyre, A. (2002), *Temps et travail: l’intensité du travail*, Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail.
- Borges, P. (2007), *Women Empowered: Inspiring Change in the Emerging World*, New York.
- Cloutier, L. (2010), *L’évolution de la qualité de l’emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007 : l’ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*, Thèse de PhD. en sciences humaines appliquées, Université de Montréal.
- Cribari-Neto, F. and Zeileis, A. (2010), “Beta Regression in R”, *Journal of Statistical Software*, vol. 34, n° 2, pp. 1-24.
- Ferrari, S.L.P. and Cribari-Neto, F. (2004), “Beta Regression for Modelling Rates and Proportions”, *Journal of Applied Statistics*, vol. 31, n° 7, pp. 799-815.
- GICAM (2007), *Termes de Référence du Séminaire en vue du renforcement des capacités des Femmes Chefs d’entreprises*, GICAM.
- Havet, N. (2003), “Écart salarial et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique”, *Document de recherche*, no. 2003-11, Laboratoire d’Économie d’Orléans.
- INS (2010), *Principaux résultats du Recensement Général des Entreprises de 2009*, INS, Yaoundé.
- Joly, C. (2006), “L’écart de rémunération entre femmes et hommes : facteurs explicatifs et perspectives de solutions”, édition électronique, [http://www.Egalite.cfwb.Be/upload/album/AP\\_138.pdf](http://www.Egalite.cfwb.Be/upload/album/AP_138.pdf).
- Landrieux-Kartochian, S. (2004), *La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature*, Université Paris I-Panthéon Sorbonne, CERGORS.
- Marshall, K. (2006), “Convergence des rôles des sexes”, *L’Emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, *Statistique Canada*, juillet, pp. 3-19.
- Oaxaca, R. (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets”, *International Economic Review*, vol. 14, n°3, pp. 693-709.
- OCDE (2004), “Promouvoir l’entrepreneuriat et les PME innovante dans une économie mondialisée”, *Note de synthèse des rapports de référence* de la 2e conférence de l’OCDE des ministres en charge des Petites et Moyennes Entreprises (PME), Istanbul, Turquie, 3-5 juin 2004, OCDE, Paris.
- OCDE (2009), “L’égalité hommes-femmes : rendre le développement efficace en donnant des moyens d’action aux femmes”, principes directeurs du CAD sur l’efficacité de l’aide, l’égalité hommes-femmes et l’autonomisation et le renforcement des capacités des femmes, Éditions de l’OCDE, Paris.
- ONU (1996), *Rapport de la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femme*, Beijing, 4-15 septembre 1995, Nations Unies, New York.

- ONU (2004), “La dimension féminine du VIH/sida en Afrique”, *Rapport de la Septième Conférence régionale africaine sur les femmes*, Addis-Abeba 6 – 14 octobre 2004, ONU, Conseil Economique et Social.
- Reynaud, B. (1994), *Les théories du salaire*, Éditions La Découverte, Paris.
- Rothstein D. (1997), “Early Career Supervisor Gender and the Labor Market Outcomes of Young Workers”, in Blau, F. and Ehrenberg, R. (eds) *Gender and Family Issues in the Workplace*, Russell Sage Foundation: New York, chapter 7, pp. 210-257.
- Sambo, M. (1993), *Profil des dirigeants et performances de leurs entreprises*, thèse de Doctorat 3<sup>e</sup> cycle en Sciences de Gestion, Université de Yaoundé II.
- Schultz, T.W. (1961), “Investment in human capital (American Economic Association Presidential Address)”, *The American Economic Review*, vol. 1, n°2, pp. 1-17.
- Tremblay, D.-G. (2004), *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Éditions Saint-Martin/Télé-Université, 4e édition.
- UNDP (2012), “Cameroon: HDI values and rank changes in the 2013 Human Development Report”, *Explanatory note on 2013 HDR composite indices*, UNDP, 1 UN Plaza, New York, NY 10017, USA.
- Vukenkeng, A.W. (2008), Gender and entrepreneurship performance: The case of Private Economic Operators in Douala, Cameroon, Ph.D Thesis in Economics, University of Yaoundé II.
- Zeytinoglu, I.U. and Cooke, G.B. (2005), “Non-Standard Work and Benefits Has Anything Changed since the Wallace Report?”, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 60, n° 1, hiver, pp. 29-63.

## Annexes

### *i / Présentation de l'ACM et détermination du poids des variables primaires.*

L' ACM fait partie des analyses factorielles qui sont des techniques statistiques permettant de représenter un nuage de points ou un champ de vecteurs situé dans un espace de dimension  $m$ , ( $m > 2$ ) dans un espace de dimension inférieure  $p$  ( $p < m$ ). Elles permettent de visualiser les relations qui existent entre plusieurs variables et de résumer ainsi l'information apportée par l'ensemble de ces variables.

Comme toutes les autres techniques d'analyses factorielles, l'ACM recherche un sous-espace optimal dans lequel on peut dépister les liaisons (non linéaires) entre variables, entre individus ou entre variables et individus. Le processus de recherche des sous-espaces optimum passe par la maximisation de l'inertie du nuage de points. Ce qui conduit à la recherche de vecteurs propres de la matrice des données associés aux premières valeurs propres qui mesurent l'inertie du nuage de points projetés.

Par l' ACM, l'étude déterminera, d'une part, pour chaque variable, sa contribution à l'édification de chaque axe factoriel obtenu et, d'autre part, la part de l'inertie expliquée par chacun des sous-espaces propres créés.

Pour chaque variable (indicateur catégoriel), le poids ( $P_k$ ) de la variable ( $k$ ) sera alors donné par la formule :

$$P_k = \sum_{j=1}^J (I_j) \sum_{q=1}^Q (W_j^q) \quad (C1)$$

Avec:

$k \in \{1, 2, \dots, K\}$  et  $K$  = nombre d'indicateurs (variables) catégoriels ( $K = 8$  pour le cas d'espèce);

$Q$  = nombre de catégories de la variable  $k$  ( $Q = 3$  pour le cas d'espèce);

$J$  = nombre d'axes factorielles créés par le biais de l' ACM;

$W_j^q$  = contribution de la modalité  $M_q$  à l'édification de l'axe  $A_j$ ;

$I_j$  = part de l'inertie expliquée par l'axe  $A_j$ ;

Il convient de préciser que les divers poids ont été obtenus par le biais de plusieurs ACM. En réalité, une ACM a été effectuée pour chaque secteur d'activité, pour déterminer l'indicateur de performance de chacune des entreprises évoluant dans le secteur considéré.

### *ii / Forme fonctionnelle de l'indicateur de performance.*

Une fois les poids obtenus, l'on affecte aux modalités de chacune des variables retenues pour apprécier la performance globale, des valeurs numériques ainsi qu'il suit :



- à la modalité « en baisse », l'on affecte la valeur numérique « 1 »,
- à la modalité « stable », l'on affecte la valeur numérique « 2 »,
- à la modalité « en hausse », l'on affecte la valeur numérique « 3 ».

L'on obtient alors des variables numériques ordinales  $N_k$  dont le champ de valeurs est constitué des entiers naturels variant de 1 à 3.

Une fois ce procédé terminé, l'on calcule alors les indicateurs de performance des entreprises de la façon suivante:

$$I = \sum_{k=1}^3 (N_k)(P_k)$$

Où :

- $I$  est l'indicateur de performance globale ;
- $N_k$  est la valeur numérique affectée à la modalité considérée tel qu'expliqué ci-dessus ;
- chaque variable  $k$  correspond à une des variables de performance déjà évoquées à savoir par exemple, le chiffre d'affaire, le bénéfice net, ... ;
- $P_k$  est le poids de la variable  $k$  dans le calcul de l'indicateur de performance économique globale et est issu de l'ACM.

### *iii / Propriétés et interprétation*

Par construction, la somme des poids est égale à l'unité ; de ce fait, l'indicateur de performance ne pourra prendre que des valeurs continues dans l'intervalle allant de 1 à 3. Et à partir de la méthode utilisée ci-dessus pour affecter des valeurs numériques aux différentes modalités, en attribuant les chiffres les plus grands aux performances les plus bonnes, plus grands sont les indicateurs, plus bonnes sont également les performances.