

Pérennité des Micros et petites entreprises des femmes au Burundi : Une analyse par les facteurs individuels

Sustainability of Women's Micro and Small Enterprises in Burundi: An Analysis by Individual Factors

NSABIYUMVA Eric

Doctorant-Chercheur

Université Catholique d'Afrique de l'Ouest (UCAO)

Centre d'Etudes, de Recherche et d'Inter culturalité pour le Développement Economique et Social (CERIDES)

Université Catholique d'Afrique de l'Ouest -Dakar

Sénégal

nsabiyumva.eric@gmail.com

Dr KAMA Joseph Gniaka

Université Alioune DIOP de Bambey (UAD)

Équipe de Recherche en Innovation Managériale

Sénégal

joseph.kama@uadb.edu.sn

Pr WADE Mohamed El Bachir

Université Cheikh Anta Diop (UCAD)

Finance Organisation Contrôle-Stratégie (FOCS)

Sénégal

bachir.wade@cesag.edu.sn

Date de soumission : 14/10/2022

Date d'acceptation : 01/12/2022

Pour citer cet article :

NSABIYUMVA E. & al. (2022) « Pérennité des Micros et petites entreprises des femmes au Burundi : Une analyse par les facteurs individuels », Revue Internationale du Chercheur « Volume 3 : Numéro 4 » pp : 278 –304

Résumé

La présente recherche a pour objectif d'identifier et d'analyser les facteurs individuels déterminants la pérennité des micros et petites entreprises des femmes au Burundi. Nous avons mené une enquête à partir d'un échantillon de 405 femmes micros et petites entrepreneures choisies par convenance. Dans ce cadre, nous avons mobilisé un cadre conceptuel composé principalement des variables individuelles identifiées et considérées comme les plus pertinentes pour influencer la pérennité des MPE. Ce même cadre a permis de scruter le processus lié à la pérennité des micros et petites entreprises de femmes ainsi que les effets de cette stratégie dans l'économie burundaise. Après avoir justifié le fondement théorique éclairant les principaux concepts inhérents au phénomène étudié, cette recherche a mis en œuvre une étude empirique qui a permis d'explorer les différents facteurs individuels ayant une influence significative sur la pérennité des micros et petites entreprises de femmes burundaises structurés autour de la question suivante cette étude a tenté de répondre aux trois questions fondamentales suivantes : Quels sont les facteurs individuels qui influenceraient positivement sur la pérennité des micros et petites entreprises féminines au Burundi ?

Mots clés : Entrepreneuriat ; entrepreneuriat féminin ; déterminants de la pérennité ; Micros et petites entreprises ; informel

Abstract

The objective of this research is to identify and analyze the individual factors that determine the sustainability of women's micro and small enterprises in Burundi. We conducted a survey based on a sample of 405 women micro and small entrepreneurs selected by convenience. Within this framework, we mobilized a conceptual framework composed mainly of individual variables identified and considered as the most relevant to influence the sustainability of MSEs. This same framework allowed us to examine the process related to the sustainability of women's micro and small enterprises as well as the effects of this strategy in the Burundian economy. After justifying the theoretical basis that sheds light on the main concepts inherent to the phenomenon studied, this research implemented an empirical study that allowed for the exploration of the different individual factors that have a significant influence on the sustainability of Burundian women's micro and small enterprises structured around the following question: What are the individual factors that would positively influence the sustainability of women's micro and small enterprises in Burundi?

Keywords: Entrepreneurship; female entrepreneurship; determinants of sustainability; micro and small enterprises; informal.

Introduction

Selon (TIJARI. K & SMOUNI. R ,2022), la place de la femme dans la société, dans la famille et dans le milieu professionnel s'est considérablement métamorphosée et l'entrepreneuriat féminin est reconnu comme étant un véritable vecteur d'autonomisation des femmes et une des principales sources de croissance, de création d'emplois, d'innovation et de richesse à travers le monde. En outre, étant numériquement supérieures aux hommes, la majorité d'entre elles sont des micros et petites entrepreneures et elles jouent un rôle crucial dans le développement socioéconomique des nations en termes de création des richesses et rendent possibles de nouvelles avancées sur le plan économiques, social et du bien-être des familles et des sociétés entières (Bosma et al. ,2019), et par là même suscitent un essor considérable durant ces dernières années (SADIQI & MOUTAHIRD ,2022).

Cependant, nombreux auteurs comme (Dohna ,2011) et (Danish & Smith, 2012) reconnaissent également, certes que les micros et petites entreprises (MPE) de femmes sont très importantes pour nos économies en développement, mais qu'elles connaissent des taux d'échec relativement élevés généralement au cours des trois 1^{ères} années de leur existence. Cette situation prévaut bien autant pour l'ensemble des pays en développement en général qu'au Burundi en particulier. Cet avis est partagé par (Quartey, Turkson, Abor & Iddrisu,2017) estimant qu'elles représentent plus 60% des emplois créés par au niveau du secteur privé. Dans le souci de bien appréhender notre thématique, il s'est avéré indispensable de formuler certaines questions jugées pertinentes par nos soins : Quelle est la finalité de toute entreprise indépendamment de sa taille ? Quand dit-on qu'une entreprise est pérenne ? Quels facteurs individuels qui pourraient influencer positivement la pérennité des micros et petites entreprises des femmes ?

En effet, Certaines idées divergent par rapport à la finalité de la pérennité. Pour les économistes, cette finalité consiste en la fourniture de produits et services et l'augmentation du confort de la vie quotidienne. Les analystes financiers, les actionnaires et les dirigeants *estiment que si l'entreprise existe, c'est avant tout pour dégager des bénéfices*. Enfin, les hommes politiques quant à eux estiment que *l'entreprise existe, essentiellement, pour servir le bien être public en créant des emplois et en assurant un cadre économique stable pour les acteurs sociaux et ainsi contribuer à la croissance économique du pays*.

Toutefois, du point de vue de l'entreprise elle-même en tant qu'organisme, sa *finalité serait avant tout de garantir sa survie, sa santé, et se constituer en une unité vivante de manière durable au bonheur de son créateur et de sa famille*. Tous les autres objectifs se placent

finalement au second plan car, l'entreprise tien essentiellement à sa survie et à son développement et par la suite à sa pérennité. Cet article se consacre essentiellement à l'analyse des facteurs individuels qui influenceraient la pérennité de la micro et petite entreprise dans le contexte de l'entrepreneuriat féminin au Burundi.

Enfin cet article est organisé autour des points suivants : (1) Introduction ; (2) Revue de la littérature sur les déterminants de la pérennité ; (3) Méthodologie de la recherche ; (4) Résultats de l'étude ; (5) Discussion des résultats de l'étude et (6) Conclusion

1. Concepts de pérennité des micros et petites entreprises

1.1. La continuité

Selon (Gasse,1988), la question relative à la continuité d'existence de la micro et petite entreprise (MPE) peut être envisagée selon deux perspectives majeures : (1) celle du chef d'entreprise qui doit s'adapter à son rôle au fur et à mesure que son entreprise évolue et se transforme ; (2) celle qui porte sur le sur le destin de l'entreprise lorsque la direction change . Toutefois, (Dyer,1986), précise dans sa recherche qu'est plutôt la culture de la MPE qui, en déterminerait leur habileté à survivre. Elle est relative à une ligne de conduite, un principe ou une procédure de travail. C'est également le prolongement et la persistance dans un travail. Enfin, nous soulignons la définition proposée par le dictionnaire Larousse (2010), selon lequel la continuité est considérée comme la *qualité d'une chose qui est sans interruption dans sa durée et dans son étendue, caractère de ce qui est continu, permanent et bien persistant.*

1.2. La pérennité

Selon (De Geus,1997), l'entreprise est pérenne lorsque celle-ci a pu, durant son existence, résister aux mutations de l'environnement. Cette quête de pérennité pourrait générer des transformations qui peuvent toucher le cœur même de l'activité de l'entreprise voire impliquer une redéfinition de son portefeuille d'activités. Analysant les entreprises centenaires, De (Geus,1997) a constaté que de telles entreprises sont passées par des périodes de crises ou de rupture d'équilibre qu'elles ont transformé en opportunités pour se maintenir en vie et redresser la situation. Pour (Mignon,2001) la pérennité d'entreprise peut non seulement se manifester sous différentes formes mais aussi ne peut pas se parler au singulier.

Elle recouvre précisément deux types de pérennité : la pérennité des activités et la pérennité organisationnelle. La pérennité des activités est assurée lorsque l'activité principale de

l'entreprise est maintenue, en dépit, par exemple, d'une disparition de cette dernière en tant qu'entité autonome. Cependant, (Dumez,2009), souligne que la pérennité reste paradoxale, car "il n'existe évidemment pas d'organisation éternelle et il n'est pas sûr que l'on puisse dire d'une organisation qui dure qu'elle demeure la même organisation". A propos de ce maillage temporel, la question qui se pose est de savoir à partir de quelle durée de vie on peut affirmer que l'entreprise est pérenne ? Plusieurs auteurs font valoir que la durée de vie moyenne d'une entreprise va de 15 à 50 ans (Kwee *et al.*, 2011). Ainsi, (Mignon,2009), définit en conséquence une entreprise comme pérenne quand elle perdure au-delà de 50 années d'existence. Dans cet article, nous considérons la pérennité d'une micro et petite à partir de 3 ans car, la plupart des micros entreprises du secteur informel des femmes surtout dépassent difficilement le cap de 3 ans.

2. Revue de la littérature sur les déterminants de la pérennité

2.1. Niveau d'instruction

Dès les 1^{ères} années d'existence de l'entreprise, le niveau d'éducation du propriétaire et sa volonté d'innover peuvent jouer un rôle crucial dans la performance, spécialement en ce qui concerne le taux des ventes et la croissance annuelle de l'exportation (Kundu & Katz, 2003). Le niveau d'éducation de l'entrepreneure est considéré comme l'un des principaux déterminants de pérennité entrepreneuriale dans un certain nombre d'études menées dans les pays en développement, notamment en Afrique du Sud (Peters & Brijlal, 2011; Hietalahtil & Linden, 2006), au Kenya (Gathenya & al., 2011), au Malawi (Chirwa, 2008) et en Ouganda (Okurut, 2008). Par ailleurs, l'éducation formelle est un outil puissant qui peut aider les gens à développer des compétences commerciales et des opportunités d'affaires (Ucbasaran & al., 2006).

En outre, (Dickson & al.,2008) ont trouvé résultats solides pour pouvoir soutenir la relation entre le niveau d'instruction en général et la réussite entrepreneuriale dans plusieurs pays développés et en développement. Van der Sluis & al. (2003) estiment, à partir de leur méta-analyse d'un grand nombre d'études de cas des pays en développement, qu'une année de scolarité augmente le revenu de l'entreprise de 5% en moyenne, ce qui est similaire au rendement moyen dans les pays industrialisés. En outre, ils ont constaté que le rendement de l'éducation tend à être plus élevé pour les femmes et dans les sociétés agricoles où les taux d'alphabétisation sont généralement plus faibles. Par ailleurs, (Olaniyan & Okemakinde,2008)

présentent des preuves empiriques liant l'investissement dans l'éducation à la croissance économique et au développement au Nigeria.

En outre, (Calvo & Garcia ,2010) affirment que l'entrepreneur est la ressource la plus importante dans la création d'une organisation et que les connaissances acquises par l'éducation formelle enrichissent inévitablement le capital humain de l'entrepreneur et bénéficient à la fois au maintien et à la croissance de l'entreprise qu'il contrôle. Dans leur étude sur les entrepreneures espagnoles, ils ont constaté que si le niveau général d'éducation de l'entrepreneur était un facteur déterminant, en particulier dans les grandes entreprises, c'est l'expérience antérieure de l'entrepreneur qui avait le plus d'impact, en utilisant la croissance de l'entreprise comme mesure de la performance entrepreneuriale.

Dans leur analyse documentaire approfondie, (Swinney &al., (2006) ont suivi l'approche de (Fasci &Valdez,1998) en concentrant leur recherche sur un type d'industrie. Ils ont reconnu qu'il existait des preuves convaincantes d'une influence confusionnelle dans la mesure de la performance entrepreneuriale lorsque des entreprises de différents secteurs étaient regroupées et traitées de manière homogène. Ils ont constaté que le sexe et l'éducation interagissent pour avoir un impact sur la performance déclarée de l'entreprise. Comme la mesure de la performance utilisée était une évaluation subjective par le propriétaire, cela soulève d'autres questions sur la relation entre le niveau d'éducation et les niveaux d'auto-efficacité et entre les niveaux d'auto-efficacité et l'auto-évaluation de la performance entrepreneuriale.

H₁₁: Le niveau d'instruction influencerait positivement la pérennité des micros et petites entreprises des femmes

2.2. Education Financière et commerciale

Selon (Foreman-Peck & al.,2006), la formation commerciale et financière donne au propriétaire-gestionnaire de la PME la sagesse nécessaire de comprendre et surtout de fournir ce que le marché veut mais également les compétences nécessaires pour tenir et gérer des comptes commerciaux. Ces attributs augmentent à leur tour la compétence et le taux de croissance de l'entreprise et d'une manière globale contribue à la pérennisation de l'organisation.

Par ailleurs, (Foreman-Peck & al.,2006), estime qu'il est vital pour les entrepreneurs d'investir dans des programmes de formation commerciale et financière pour améliorer leurs compétences commerciales et financière. En outre, (Temtime & Pansiri,2004) partagent le même point de

vue en affirmant que le manque de compétences managériales est l'un des facteurs qui limitent le succès, la croissance et in fine la pérennité des PME. Toutefois, l'étude de (Temtime & Pansiri, 2004) a révélé que le manque de structures de formation commerciale abordables va à l'encontre du désir de la plupart des entrepreneures d'acquérir une formation commerciale.

En outre, (Cosh & al., 2000), dans leur étude sur la corrélation entre l'éducation financière et commerciale et la pérennité des micros, petites et moyennes entreprises au Royaume-Uni, ont confirmé une corrélation positive entre l'acquisition de ces compétences commerciales et financières par les propriétaires et la pérennité. En outre, (Chatterji & al., 2003), ont découvert que les entreprises dirigées par des propriétaires qui ont suivi des formations en éducation commerciale attirent des niveaux élevés de revenus commerciaux et évoluent plus rapidement que les entreprises détenues par des entrepreneurs sans formation en matière commerciale et financière. Mais également, (Cosh & al. (2000) et (Chatterji & al., 2003) ont tous deux affirmé que les entreprises dont les propriétaires sont formés connaissent un taux de croissance et de pérennité élevé parce que la plupart d'entre eux utilisent des stratégies modernes d'expansion commerciale.

H₁₂ La connaissance en éducation financière et commerciale influencerait positivement la pérennité des micros et petites entreprises de femmes

2.3. Expérience professionnelle

Selon (Gabrielsson & Politis, 2012) la valeur des investissements personnels dans le capital humain par le biais de l'éducation et de l'expérience professionnelle. Ils considèrent ces deux éléments comme des facteurs explicatifs des écarts de performance et de la réussite entrepreneuriale en général. Dans leur étude sur le capital humain et la croissance des petites entreprises roumaines, (Lafuente & Rabetino, 2011), ont confirmé leur hypothèse selon laquelle l'expérience professionnelle antérieure d'un entrepreneur était un facteur expliquant la performance entrepreneuriale.

Les résultats sont soutenus par (Fairlie & Robb, 2009) qui ont déterminé que l'un des facteurs expliquant la sous-performance des femmes entrepreneures était un moindre "capital humain commercial" acquis par une expérience professionnelle antérieure dans une entreprise similaire. En outre, (Cooper & al., 1994) ont constaté que les entrepreneurs qui ne faisaient pas partie de la population active avant de lancer leurs entreprises affichaient des niveaux de performance inférieurs en termes de survie et de pérennité. Cette conclusion est confirmée par (Carter &

al.,1997) pour les hommes mais pas pour les femmes, et provisoirement par (Boden &Nucci, 2000) qui ont établi un lien entre la faible performance des femmes et leur faible niveau d'éducation ainsi que le manque d'exposition antérieure à une expérience professionnelle rémunérée. En outre, (Fasci &Valdez,1998) ont contrôlé le type d'entreprise et le niveau d'éducation dans leur plan d'échantillonnage mais ont encore trouvé des preuves de la faible performance des femmes à qui ils ont partiellement attribuées aux différences d'expérience professionnelle.

H₁₃ L'expérience professionnels influencerait positivement la pérennité des micros et petites entreprises de femmes

2.4. Age

L'analyse de l'âge de l'entrepreneur peut avoir deux visions. La 1^{ère} vision indique que l'entrepreneuriat est réservé aux personnes âgées. Les explications qui soutiennent cette vision sont relatives au fait que l'expérience nécessaire pour l'entrepreneuriat ne peut encore être accumulée par les jeunes, les personnes âgées peuvent choisir l'entrepreneuriat pour éviter la retraite obligatoire, les personnes âgées ont eu le temps de construire leur capital social ainsi que les capacités de contrôle. La 2nde vision indique plutôt que l'entrepreneuriat est réservé aux jeunes. Cette tendance s'explique par le fait que les personnes âgées sont plus averse au risque que les jeunes et ils ne sont plus disposés à travailler pendant de longues heures comme la plupart d'entrepreneur et surtout comme l'exige le métier .Egalement, la capacité d'analyser le rendement des informations nécessaires pour le choix d'occupation diminue avec l'âge. La confrontation de ces deux visions montre que la relation entre l'entrepreneuriat et l'âge n'est pas linéaire.

Par ailleurs, l'âge est utilisé dans les recherches en sciences sociales pour classer les personnes et mettre en évidence les différences entre elles (Lucas, 2017). C'est à un moment de la vie, que la qualification et le pouvoir d'une personne augmentent avec l'âge. De plus, (Peter et Munyithya ,2015) affirment que les compétences d'une personne s'améliorent avec l'âge. Selon (Soomro & al.,2019), il existe des liens positifs et significatifs entre l'âge et la performance des entreprises, liens entre l'âge et la performance commerciale des entrepreneurs dans le secteur des TPE des pays en développement. En outre, (Sajilan &al.,2015) affirment que les jeunes entrepreneurs ont plus d'impact sur la pérennité de l'entreprise que les vieilles entrepreneures.

H₁₄ L'âge de la femme influencerait positivement la pérennité des micros et petites entreprises des femmes

2.5. Soutien du conjoint

Entreprendre pour les femmes, nécessite un accompagnement sans faille à toutes les étapes, depuis la formulation du projet entrepreneuriale jusqu'à sa mise en œuvre en passant par la levée de fonds nécessaires (Redis, 2006). Or, (Valeau, 2006) confirme l'existence des difficultés pour les femmes entrepreneures à être accompagnées et soutenues par leurs conjoints tant dans la formulation du projet, dans la recherche du financement mais également dans la gestion de quotidienne, en particulier lorsque la santé de l'entreprise risque d'être défaillante. Selon (Roessl & al., 2008), les figures du soutien entrepreneurial peuvent être variées mais, le soutien du conjoint revêt un caractère particulier. Il est considéré par (Werbel & Danes, 2010) comme une partie prenante incontournable puisque possédant une véritable prérogative de décision sur l'engagement du capital initial, souvent issu des fonds de la famille. Mais également, le soutien émotionnel, opérationnel et financier qu'une femme entrepreneure reçoit de son mari et des membres de sa famille déterminera le niveau d'implication et de succès dans ses activités entrepreneuriales.

Dans une certaine mesure, le conjoint peut être considéré comme le soutien indéfectible (facilitateur) de la femme entrepreneure et dans le cas contraire, il devient un handicap majeur face à la décision d'entreprendre sans pour autant avoir une certaine précision sur ce en quoi il (le conjoint) peut être utile dans la démarche et l'activité entrepreneuriale de son épouse, (Davidson & Honig, 2003). En outre (Kirkwood, 2009) ajoute que la femme est amenée à consulter régulièrement son conjoint avant toute décision de nature entrepreneuriale, ce qui lui confère implicitement le rôle de conseiller particulier.

H₁₅ : Le soutien du conjoint influencerait positivement et significativement la pérennité des micros et petites entreprises des femmes

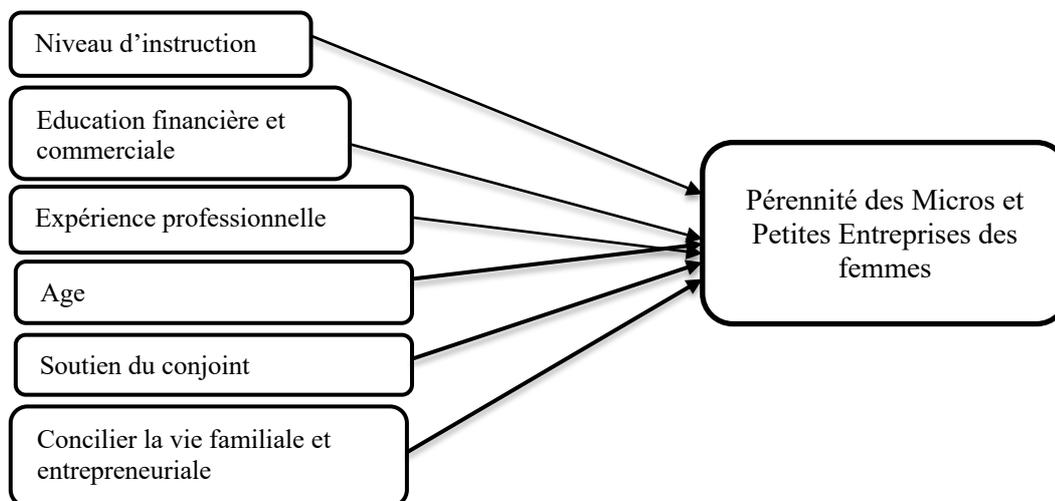
2.6. Concilier la vie familiale et entrepreneuriale

Si nous considérons la conciliation de la vie professionnelle et entrepreneuriale, les stéréotypes relatifs à l'engagement de la gent féminine sont alimentés par le manque de politiques et d'initiatives dans le domaine des tâches ménagères non rémunérées réalisées par les femmes au quotidien (OIT, 2011). Dans les deux dernières décennies, la dimension familiale apparaît

comme une composante « Inextricablement liée » à la vie entrepreneuriale (Eddleston & Powell, 2012). Selon Jennings et (McDougald , 2007), il y a au moins trois raisons pour intégrer l’interface travail-famille dans la recherche sur l’entrepreneuriat en général: (1) De nombreuses études indiquent que le désir d'atteindre un meilleur équilibre entre travail et famille motive beaucoup d’individus – hommes et femmes à démarrer leur propre entreprise (par exemple, Boden, 1999) ; (2) D'autres études révèlent que l'équilibre travail-famille demeure un objectif important et un critère de succès, pour les femmes entrepreneures, bien au-delà de la décision de démarrage ; (3) Plusieurs recherches démontrent que les facteurs de la sphère familiale ont des conséquences importantes sur la sphère professionnelle (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Kossek & Ozeki, 1998), ce qui suggère que les modèles sur la performance entrepreneuriale sont, dans une certaine mesure, incomplets sans prêter attention aux considérations travail-famille de la femme entrepreneur, (Jennings & McDougald, 2007).

H₁₆ : La capacité de concilier la vie de familiale et des affaires influencerait la pérennité des micros et petites entreprises des femmes

Modèle de Recherche



3. Méthodologie de la recherche

3.1. Choix de l'échantillon

Cette recherche se veut descriptive et analytique. L'étude a été effectuée dans les provinces de Bujumbura mairie, Kayanza, Ngozi, Kirundo et Muyinga. Dans cette recherche nous adoptons une démarche méthodologique quantitative avec une enquête par questionnaire comme principale technique de collecte des données. Elle porte sur un échantillon 405 femmes choisies selon la méthode aléatoire simple. Cela revient à dire que notre population d'enquête est

constituée des femmes micros et petites entrepreneures dont certaines sont membres de l'AFAB, tous les secteurs confondus (Agri-Business, commerce général, Art et Artisanat, Service etc.) d'autres non membres, mais ayant des micros et petites entreprises informelles avec un âge compris entre 1 et 5 ans d'existence voire plus pour certaines d'entre elles. Du point de vue employés, la plupart sont-elles mêmes les seules employées, d'autres un seul employé, tandis que d'autres ont plus de 10 employés voire au-delà (surtout les PME).

En effet, comme il est question de la pérennité des MPE des femmes entrepreneures, nous avons considéré la faible pérennité (1-3ans), la moyenne pérennité (3-5 ans) et la forte pérennité (5 ans et plus). Cette tranche d'âge (1-3ans) n'a pas été choisie au hasard, car c'est une période au bout de laquelle la vulnérabilité d'une micro ou petite entreprise est plus accentuée surtout celles créées par des femmes.

Par ailleurs, la vulnérabilité d'une entreprise surtout individuelle comme c'est le cas pour la plupart des microentreprises ayant fait objet de notre étude, peut avoir deux principales causes : elle peut (1) résulter de son statut (SU) car par exemple étant individuelle, les possibilités de levée de fond sont très réduites ou de (2) son état financier c.-à-d. sa performance financière, etc.

Nous effectuons l'analyse des déterminants de la pérennité des MPE de femmes sur base d'un modèle binaire inspiré de l'approche de Yueh (2009). Ainsi, pour modéliser les facteurs de pérennité des MPE de femmes burundaises, nous considérons la spécification en réduite suivante :

$$Y_i: (b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n) + \varepsilon_i$$

Où :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1NI1 + \beta_2EDFCO_2 + \beta_3EXP_3 + \beta_4AG + \beta_5SOUCO_{5+}$$

Y_i = Pérennité des micros et petites entreprises de femmes

β_0 = Constante

X_1 = Niveau d'Education

X_2 = Education Financière et Commerciale

X_3 = Expérience Professionnelle

X_4 = Age



X5=Soutien du conjoint

X6=Concilier la vie familiale et entrepreneuriale

é =Error Term

β_0 β_6 =Paramètre du modèle de régression

3.2. Démarche mise en œuvre et analyse en composante principale

L'Analyse en composante principale est une analyse factorielle, qui met en évidence des facteurs (ou axes principaux) qui sont des combinaisons linéaires des variables initiales, hiérarchisées et indépendantes les unes des autres. On appelle parfois ces facteurs des « dimensions latentes », du fait qu'ils sont « l'expression des processus généraux dirigeant la répartition de plusieurs phénomènes qui se retrouvent ainsi corrélés entre eux », (Béguin & Pumain, 2000).

Une analyse factorielle en composante principale (ACP) avec rotation *Varimax* a été effectuée pour procéder à la détermination de la structure factorielle de chaque échelle de mesure. Durant cette analyse, nous n'avons retenu que les items qui présentent de bonne représentation (communalités $\geq 0,5$), qui ont un poids factoriel « loading » supérieur ou égal à 0,5 ou ($\geq 0,5$).

Nous avons également choisi de soumettre nos échelles aux critères de Malhotra (2004) par rapport au % total de la variance restituée par la structure factorielle. En effet, un minimum de 60% de la variance totale expliquée est recherché avec 30% au moins pour le 1er axe factoriel.

La cohérence des items formant les différents axes factoriels de la structure factorielle globale a été testée grâce au calcul de l'Alpha de Cronbach (1951). Dans cette étape, les niveaux d'Alpha $\geq 0,7$ sont retenus pour garantir la cohérence interne des échelles de mesure. Tels sont les critères retenus pour nous permettre de valider nos échelles de mesure.

Tableau 1 : Comparaison entre les Règles d'usage et l'échantillon

Contraintes de suffisance – Comparaison entre les Règles d'usage et l'échantillon étudié (405 femmes MPE Burundaises) (Hair & al., 2010).

Règles d'usage	Echantillons des 405 femmes entrepreneures
Nombre d'observations supérieures à 30 ou 50, voire 100	405 observations, alors Règle respectée
Nombre d'observations > nombre de variables de 30 à 50	405 observations et 20 variables Règle respectée

Nombre d'observations > 4 fois (voire 5 fois) le nombre de variables	405	>	20	x	4	(80)
	405	>	20	x	5	(100)
Règle respectée						

Source : Adapté de Hair et al., 2010

4. Résultats de l'étude

4.1. Statistiques descriptives des facteurs individuels

Les résultats de cette étude révèlent que 37,68% de femmes enquêtées n'ont aucun niveau d'instruction. En revanche, 6,15% de femmes ayant le niveau supérieur sont MPE, tandis que pour les femmes ayant le niveau primaire cette proportion est de 36,70 %. On note également que 10,1 % de femmes n'ayant que le cycle inférieur sont MPE et enfin 9,11 % de femmes ayant terminé le cycle supérieur des humanités générales ou techniques sont des micros et petites entrepreneures. *L'EDFCO_ H₁₂* n'est pas le moindre, compte tenu des principales caractéristiques de l'échantillon. Ainsi, 90,86 % ne sont pas du tout satisfaites de leurs connaissances en éducation financière et commerciale. Celles ayant un certain degré de satisfaction sont dans les proportions de 9,14%. Quant à *l'EXP_ H₁₃*, 37,78 % sont des mères au foyer sans emploi rémunéré alors que 36,79 % ont abandonné soit l'école primaire, soit l'école secondaire. Nous constatons tout de même un taux de 10,12 % de femmes MPE qui se sont engagées après avoir terminé l'université. Toutefois, nous avons constaté qu'il existe quelques femmes qui ont leurs expériences dans l'administration publique ou privée (9,14%) alors que seules 6,17% étaient déjà dans l'entrepreneuriat au moment de notre enquête. Au Burundi, non seulement la variable âge *AG_ H₁₄* influence l'entrepreneuriat de femmes mais également la pérennité de leurs MPE. En effet, 37,04 % de femmes sont dans la tranche d'âge de [de 30 à 40 ans], celles de la tranche d'âge de [20 à 30 ans] sont dans la proportion de 25,68 %. On note également, que la tranche d'âge de [40 à 50 ans] sont dans l'ordre de 12,84 % tandis que celles de plus de 50 ans sont dans les proportions de 12,59 ans. Les plus jeunes, moins de 20 ans, sont de 11,85%. La conciliation de la vie familiale et entrepreneuriale va avec le soutien du conjoint *SOUCO_ H₁₅*. En effet, 50,9% de femmes MPE ne sont pas satisfaites du soutien de leurs conjoints, 44,4 % ne sont pas concernées par cette situation car certaines sont des veuves, d'autres célibataires, d'autres encore des mères célibataires. Enfin, 4,7% seulement s'estiment être soutenues par leurs conjoints. Sans risque de se tromper, nous considérons le soutien indéfectible du conjoint constitue une variable déterminants la pérennité des MPE féminines. Finalement en interrogeant les femmes MPE sur la capacité à concilier la vie familiale et

entrepreneuriales COVEF_ H₁₆ le constat est sans appel, 81,5 % affirment voir des difficultés de concilier cette double tâche. Alors que seulement 18,5 % reconnaissent pouvoir concilier facilement la vie de famille et celle des affaires.

4.2. Analyse en composantes principales

Selon Evrard & Roux (2009), lors de l'analyse de l'ACP, il est plus logique de commencer par la vérification de l'opportunité de la méthode retenue mais également vérifier préalablement l'adéquation des données et leur structuration à travers des variables étudiées.

Par ailleurs, l'examen de la matrice des corrélations entre différentes variables sous étude, permet de décider s'il est raisonnable et intéressant de procéder à ce genre d'analyse. En effet, pour vérifier la pertinence de notre analyse factorielle, nous avons choisi d'utiliser le test de Barlett ainsi que le test de Kaiser –Myer-Ohlin (*KMO*) appelé également Measure of Sampling Adequacy (*MSA*). Les résultats de ces tests permettent d'identifier si nos variables sont factorisables et si elles forment un ensemble cohérent identifiant des dimensions communes dont le sens est avéré.

Le test de sphéricité de Barlett permet d'avoir un examen de la matrice des corrélations dans son intégralité. L'intérêt du test de sphéricité est qu'il permet d'obtenir la probabilité de l'hypothèse nulle H₀, selon laquelle toutes les corrélations sont de l'ordre de zéro. La valeur du test de sphéricité de Barlett calculée (0,9434) est statistiquement significative (Signification de Barlett <0,001). Ces résultats justifient le rejet de l'hypothèse nulle et que la matrice des corrélations entre nos différentes variables n'a pas une structure aléatoire. Il existe au contraire, des corrélations (positives) entre certaines de nos différentes variables individuelles retenues et des corrélations négatives pour d'autres. Ces résultats admettent qu'une factorisation est donc faisable et les données trouvées sont in fine factorisables. Ainsi, nous avons calculé l'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*) (,8012). La valeur prise par cet indicateur est quasi intéressante, car elle vérifie s'il existe des corrélations partielles entre différentes paires de variables individuelles. En effet, selon (Jolibert & Philippe, 2011), la corrélation entre deux variables explique la corrélation entre variables ou simplement et judicieusement l'association spécifique. Nous obtenons une valeur calculée de l'indice de 0,8012. La valeur de cet indice permet de connaître selon quelle proportion les différentes variables retenues forment un ensemble cohérent et sont une mesure adéquate de restitution de l'information que nous avons collectée. Par ailleurs, notre coefficient obtenu est qualifié par (Kaiser et Rice, 1974) cité par (Jolibert & al., 2011) de moyenne. Le résultat obtenu que ce soit du test de Barlett ou du KMO,

valide l'intérêt pour nous d'utiliser l'analyse l'ACP car la majorité des coefficients de corrélation trouvés sont $> 0,5$, l'indice de KMO $> 0,5$ et le coefficient de significativité de Barlett tend vers 0,000.

4.2.1. Analyse factorielle des facteurs individuels

Selon (Kaiser,1960), seuls les facteurs dont la valeur propre est supérieure à 1 devraient être retenus. En outre, l'idée de retenir les composantes (facteurs) dont la valeur propre est supérieure à 1 part du postulat selon lequel une composante ne présente que peu d'intérêt si elle explique une part de variance moindre que ce qu'explique une seule variable. Cette façon permet de déterminer le nombre de facteurs de manière la plus simple et objective (Fabrigar & al. ; 1999).

Tableau 2 : Indice de KMO et le test de Barlett

Indice KMO et test de Bartlett		
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,6452
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	3217,572
	ddl	21
	Signification de Bartlett	,000

Source : Auteurs

Ainsi, l'analyse des déterminants de la pérennité réalisée sur les items des facteurs individuels montre que le seuil de factorisation de Kaiser –Meyer –Olkin (KMO) et celui de sphéricité de Barlett sont bien respectés. En effet, l'indice de de KMO de 0,6452 et un test de sphéricité de Barlett significatif au seuil tendant vers 0,000. Par ailleurs, (Barlett,1951) *in* Zwick & Velicer (1986) a pu développer un test d'hypothèse nulle postulant que les valeurs propres des variables observées sont égales aux valeurs propres des facteurs ou composantes restantes. Ainsi, chaque valeur propre est exclue de manière séquentielle jusqu'à ce que le test d'approximation χ^2 soit cohérent. Par principe, l'indice de KMO varie entre 0 et 1 et donne une information complémentaire à l'examen de la matrice de corrélation. Au regard de nos résultats, certaines variables sont excellentes ($>0,8$), d'autres moyennes ($>0,7$), et d'autres encore médiocre ($>0,6$). Toutefois, les variables de cette catégorie sont acceptables tandis celles ayant réalisé un coefficient $<0,5$ sont inacceptables. Selon (Velicer & Jackson ,1990b), plus l'indice augmente (1) plus la taille de l'échantillon est grande, (2) plus les corrélations inter-items sont élevées (3) plus le nombre de variables est grand et (4) plus le nombre de facteurs décroît. Ci-dessous, nous présentons la matrice de corrélation des facteurs individuels :

Tableau 3 : Matrice de corrélation

Matrice de corrélation ^{a,b}							
		NI	EDFCO	EXP	AG	SOUCO	COVFE
Corrélation	NI	1,000					
	EDFCO	,695	1,000				
	EXP	1,000	,695	1,000			
	AG	,938	,577	,938	1,000		
	SOUCO	,742	,346	,742	,762	1,000	
	COVFE	,854	,755	,854	,749	,502	1,000
a. Déterminant = ,000							
b. Cette matrice n'est pas définie positive.							

Source : Auteurs

A travers ce tableau, on constate que plusieurs variables sont corrélées entre elles, l'ACP est donc satisfait et l'analyse peut être faite. Ainsi, quant aux facteurs individuels à retenir, 3 règles sont applicables : La 1^{ère} règle est la celle de Kaiser (1960) selon laquelle on ne retient que les facteurs aux valeurs propres supérieures à 1. La 2^{ème} règle consiste à choisir le nombre d'axe en fonction de la restitution minimale d'information que l'on souhaite obtenir. Dans la plupart des cas, on souhaite obtenir du modèle, au moins 80% de l'information ce qui est notre cas avec un taux de 89,99%. En guise d'illustration, c'est le tableau des *variances totales expliquées* obtenu après analyse de l'ACP des variables individuels déterminants la pérennité des MPE.

Tableau 4 : Variance totale expliquée

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,768	79,467	79,467	4,768	79,467	79,467
2	,758	12,630	92,097			
3	,255	4,255	96,352			
4	,161	2,676	99,028			
5	,058	,972	100,000			
6	-2,602E-018	-4,337E-017	100,000			
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.						

Source : Auteurs

Au regard des résultats présentés dans ce tableau ci-dessus, après avoir calculé la variance expliquée par les composantes principales dans notre cas des déterminants individuels, et le constat est que la première composante principale explique 79,467 % tandis que la deuxième et la 3^{ème} expliquent respectivement 12,63% et 4,255% de la variance totale. Notre ACP va

finalement permettre de représenter 96,35% de la variance présente dans nos données à l'aide de trois composantes indépendantes. La 3^{ème} règle, concerne le tracé « *d'effondrement test* » ou le test du coude de Cattell. Il a été retenu car considéré comme sévère pour déterminer le nombre de facteurs à retenir. Par principes on a retenu les valeurs se trouvant à gauche du point d'inflexion et elles sont fortement et positivement corrélés c.-à-d. « l'AG », « l'EDFCO », « le SOUCO » et « la COVFE ».

5. Discussion des résultats de l'étude

Au sujet du niveau d'éducation, nos résultats semblent nuancer la situation. En effet, certaines études constatent une relation positive entre le niveau instruction et la pérennité principalement dans les moyennes et les grandes entreprises¹. En effet, les résultats de notre étude sont corroborés par les résultats des travaux de recherche menés par (Robinson & Sexton, 1994) et (Bates, 1995) au cours desquels, ils constatent que le niveau d'instruction a une faible chance d'influencer une micro et petites entreprise du secteur informel. Au sujet de l'éducation financière et commerciale, notre étude est corroborée par celle de (Foreman-Peck & al., 2006), selon laquelle l'éducation financière et commerciale (H₁₂) donne au propriétaire-gestionnaire de la MPE la sagesse de fournir ce que le marché veut et les compétences nécessaires pour gérer rationnellement les bénéfices. Il y va de même que l'influence de l'expérience entrepreneuriale passée (H₁₃) sur la pérennité des micros et petites entreprises ait été testée dans plusieurs études. En conséquence, (Carranza, al., 2018) ont constaté qu'une expérience entrepreneuriale antérieure n'est pas une condition indispensable à pérennisation dans le cas des micros et petites entreprises, informelles surtout. Les résultats empiriques de notre étude ont montré que l'âge (H₁₄) de la femme micro et petite entrepreneure avait une influence positive et significative sur la performance et la pérennité de leurs MPE. Toutefois, comparativement à certaines études sur le sujet, les avis divergent quant à la tranche d'âge qui exerce le plus d'influence positive sur la croissance de ces entreprises. En effet notre étude est confortée par celle de (Storey, 1994), qui considère que les MPE détenues par des individus jeunes ou d'âge moyen sont plus performantes et ont la chance d'être pérennes que celles gérées par des entrepreneurs plus âgés. Dans ce contexte, l'argument avancé est que les gestionnaires jeunes et d'âge moyen ont encore l'énergie, la motivation et l'engagement nécessaires pour diriger une entreprise à un niveau supérieur voir la pérennité voulue. Ces femmes micros et petites entrepreneures (jeunes) n'ont

¹ Or dans cette étude, les moyennes et les grandes entreprises n'ont pas fait objet de la recherche

généralement pas peur du risque et sont donc plus enclines à s'engager dans des activités entrepreneuriales viables au bonheur de leurs familles. Quant à la conciliation de la vie entrepreneuriale et familiales, la littérature disponible indique qu'elle (H₋₁₆) est un des facteurs les plus importants contribuant à la pérennité des petites entreprises des femmes dans la mesure où elles cherchent du succès en veillant à l'équilibre entre la vie de couple et celle professionnelle. L'analyse de cette revue de littérature a été confirmée par les résultats de (Brush,1992) qui considère que plus 80 % de femmes entrepreneures dont la 1^{ère} préoccupation est orientée essentiellement vers la famille et s'occupant moins des objectifs de développement de l'entreprises, cette dernière a moins de chances de se développer et de croître. Cela est d'autant plus vrai que la capacité de conciliation conduit à l'augmentation du bénéfice familial, au bien-être de tous les membres et in fine à la pérennité non seulement de l'entreprise, mais également de la relation de couple selon (Barnett & Hyde ,2001). Ainsi, cela devient possible si et seulement si l'homme accepte avec plaisir d'être le soutien tant moral (H₋₁₅), psychologique mais également financier de la femme comme cela est prouvé par Greenhaus & Powell ,2006) dans leur analyse sur le rôle des femmes dans le développement socioéconomique des pays en développement.

Conclusion

L'objectif de cette recherche était d'identifier et analyser les facteurs individuels déterminants de la pérennité des micros et petites entreprises féminines. Nous avons considéré que certaines micros et petites entreprises des femmes parviennent à résister plus au choc de démarrage (0-3 ans) pour durer le plus longtemps possible même quand le propriétaire se retire pour une raison ou une autre, d'autres connaissent de difficultés de résister en dehors de leur créateur. L'étude a couvert en tout 5 provinces de l'ouest, du nord-ouest et du nord mettant le focus sur les femmes déjà engagées dans les micros, petites et moyennes entreprises. Il était question d'identifier et d'étudier les principaux facteurs déterminants de la pérennité de leurs MPE indistinctement des secteurs choisis à partir des facteurs individuels.

Il est apparu que les initiatives prises par l'état de promouvoir l'entrepreneuriat féminin ne sont pas encore disposés à accompagner les jeunes MPE féminines créées, quitte à savoir les raisons de fermeture pour certaines, de survie et de pérennité pour d'autres. Ce qui est constaté dans cette étude est que plusieurs micros et petites entreprises sont créées par des femmes en masse, mais, plus de la moitié meurent avant les 3 premières années qui suivent leur création. Cette

fermeture de masse ne laisse pas indifférents les chercheurs dont la plupart aboutissent au fait que le manque du soutien du conjoint, l'incapacité de concilier la vie entrepreneuriale et familiale, l'âge et le manque d'éducation financière et commerciales peuvent jouer négativement sur la pérennité, etc. Les résultats de cette étude ont ainsi conclu que ces facteurs sont très déterminants de la pérennisation des MPE. Ainsi, la problématique du sujet nous a amené à formuler une questions centrale suivante : quels sont les facteurs individuels, internes et externes qui influenceraient significativement et positivement sur la pérennité des MPE féminines au Burundi ?

Pour atteindre cet objectif, nous avons consacré la 1^{ère} partie de cette étude à la revue de la littérature couplée de la formulation des hypothèses correspondantes. Elle a également été fondée sur la définition des concepts clés liés à notre thématique, le passage en revue des principaux travaux ayant traité le sujet dans le contexte des pays en développement. L'enquête a veillé au strict respect de la démarche méthodologique de départ et par la suite les résultats ont été présentés, analysés et discutés. Au cours de cet exercice, le constat a été que les alphas de Cronbach étaient supérieurs à 0,7 ce qui signifie que les items retenus étaient bien cohérents et mesuraient correctement les variables à expliquer (la pérennité). Il a été prouvé qu'au niveau de facteurs individuels tels que l'éducation financière et commerciale, l'âge de la femme micros et petite entrepreneure, le soutien du conjoint, et la capacité de concilier la vie entrepreneuriale et familiale ont un effet positif sur la pérennité des MPE de femmes. Tandis que d'autres variables comme le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle n'ont pas d'effet significatif sur la pérennité des MPE pour simple raison qu'elles sont à majorité de l'informel, étant des micros entreprise dont la créatrice est également gestionnaire et employée. En outre, elles sont toutes de très petites tailles (ME) ne nécessitant pas d'un quelconque diplôme et une expérience professionnelle.

La réflexion autour de la question du micro et petit entrepreneuriat des femmes, est née de l'analyse de la situation socioéconomique du Burundi. De ce fait, nous avons mesuré pleinement l'importance de ce point et nous avons envisagé, à notre tour, ouvrir de nouvelles pistes qui pourraient enrichir le débat théorique et les pratiques opérationnelles au tour d'un sujet fort intéressant pour un pays comme le Burundi, classé parmi les 1ers pays les plus pauvres de la planète.

Sur le plan méthodologique, notre travail présente certaines limites. La principale limite est d'ordre méthodologique et concerne l'outil de collecte de données : le questionnaire. La



majorité des répondantes sont analphabètes et en conséquence, le questionnaire peut être répondu par une autre personne en lieu et place de la femme micro et petite entrepreneure ciblée. Cela ne peut pas être sans conséquence sur les résultats, car la présence de l'enquêteur ou d'une tierce personne peut avoir des répercussions négatives sur les réponses en biaisant par exemple le caractère objectif et indépendant recherché.

BIBLIOGRAPHIE

B

1. Baker, V-L., and Barr, P-S. (2002), « Linking top manager attributions to strategic reorientation in declining firms attempting turnarounds. », *Journal of Business Research*, n°55, pp. 963-979.
2. Barnett R., Hyde J., “Women, men, work and family: an expansionist theory”, *AP* 56, 10, 2001, p. 781 -796.
3. Bates T (1995) Analysis of survival rates among franchise and independent small business startups. *J Small Bus Manage* 33(2):26–36
4. Béguin M., Pum ain D., 2000 (2e ed.), *La représentation des données géographiques, statistique et cartographie*, Paris, Armand Colin.
5. Blanchard, A., Hodgson J., Gunn, W., Jesse, E., White, M. (2009). “Understanding social support and the couple’s relationship among women with depressive symptoms in pregnancy”, *Issues in Mental Health Nursing*, 30, 764-776.
6. Boden, R. and Nucci, A. (2000) On the Survival Prospects of Men's and Women's New Business Ventures. *Journal of Business Venturing*, 15(4), 347-362.
7. Bosma, N, Hill, S, Ionescu-Somers, A, Kelley, D, Levie, J & Tarnawa, A 2019, *Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020 Global Report*, Global Entrepreneurship Research Association (GERA), London.
8. Brush C. G. (1992). “Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30

C

9. Calvo, J. and Garcia, G. (2010) Established Business Owners’ Success: Influencing Factors, *Journal of Developmental entrepreneurship* Vol. 15, No. 3 (2010) 263–286
10. Carter, N., Williams, M. and Reynolds, P. (1997) Discontinuance among New Firms in Retail: Influence of Initial Resources, Strategy, and Gender, *Journal of Business Venturing*, 12(2), pp. 125-146.
11. Chatterji, M., Seaman, P. T, and Singell J.R. (2003), A test of the signalling hypothesis. *Oxford Economic Papers*, 55, 191–215.
12. Chirwa, E. (2008) Effects of Gender on the Performance of Micro and Small Enterprises in Malawi, *Development Southern Africa* Vol. 25, No. 3.

13. Cooper, A., Gimeno-Gascon, J. and Woo, C. (1994) Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance, *Journal of Business Venturing*, 9(5), pp. 371-395
14. Cosh, A., Hughes, A., and Weeks, M. (2000), *the Relationship Between Training and Employment Growth in Small and Medium-Sized Enterprises*. Working Paper 188. Cambridge University, Centre for Business Research, Cambridge.

D

15. Danish, AY & Smith, HL 2012, 'Female entrepreneurship in Saudi Arabia: opportunities and challenges', *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, no. 3, pp. 216-35.
16. Davidson P., Honig B. (2003). "The Role of Social and Human Capital among Nascent Entrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, 18, p. 301-331.
17. DeGeus, A. (1997), « Votre entreprise est-elle faite pour durer? », *Harvard Business Review*, pp. 120-124
18. Dickson, T., Gray, T. and Mann, K (2008). Australian Outdoor Adventure Activity Benefits Catalogue <http://outdoorcouncil.asn.au/doc/OutdoorActivityBene>
19. Dohna 2011, 'Chinese SMEs have average life expectancy of 3.7 years', *Every China*, 20 May, Industry, viewed 25 October 2016.
20. Dyer, W. G., Jr. *Cultural Change in Family Firms: Anticipating and Managing Business and Family Transitions*. San Francisco: Jossey-Bass, 1986.- <https://cdn.ymaws.com>
21. Dumez (2009): Identité, performance et pérennité organisationnelle, pp.91-94 du Vol.35 n°192 (2009)

E

16. Eddleston, K.A. & Powell, G.N. (2008). The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences. *Journal of Business Venturing*, 23, 244–256. Cité par Eddleston, K., et Gary N. Powell. (2012). *nurturing entrepreneurs' Work–Family Balance: A Gendered Perspective*. *Entrepreneurship theory and practice*. Vol.36 (3), 513-541.
17. Edwards, J.R. and Rothbard, N. (2000) Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
18. Evrard, Y., Pras, B., Roux, E., and Desmet, P. (2009), *Market : Fondements et méthodes des recherches en marketing* (Édition : 4e édition.), Paris: Dunod

F

19. Fabrigar, L. R., MacCallum, R. C., Wegener, D. T., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299
20. Fairlie, R. and Robb A. (2009) Gender Differences In Business Performance: Evidence from The Characteristics Of Business Owners Survey, *Small Bus Econ* 33:375–395
21. Fasci, M. and Valdez, J. (1998) A Performance Contrast of Male- and Female-Owned Small Accounting Practices, *Journal of Small Business Management*, 36(3), pp. 1-7
22. Foreman-Peck, J., Makepeace. G., and Morgan, B. (2006), Growth and profitability of small and medium-sized enterprises; Some Welsh evidence. *Regional Studies*, 40:4, 307-319.

G

-
23. Gabrielsson, J. and Politis, D. (2012) *Work Experience and the Generation of New Business Ideas Among Entrepreneurs: An Integrated Learning Framework*, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 18 Issue 1 pp 48-7
 24. GASSE, Yvon, (1988) : *Posséder Mon Entreprise-: une approche dynamique à la création d'une entreprise*, Sillery, Québec: Fischer Presses, 1988, 305 pages (en collaboration avec Marcelle Bouchard et Aline D'Amours)
 25. Gathenya, J., Bwisa, H. and Kihoro, J. (2011) Interaction between Women entrepreneurs' Age and Education on Business Dynamics in Small and Medium Enterprises in Kenya, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No.15
 26. Greenhaus J., Powell G., “When work and family are allies: A theory of work -family enrichment”, *AMR*, n°4, vol.31, 2006, p. 72 -92.

H

-
27. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
 28. Hietalahti, J. and Linden, M. (2006) Socio-Economic Impacts of Microfinance and Repayment Performance: A Case Study of the Small Enterprise Foundation, South Africa, *Progress in Development Studies* 6, 3 (2006) pp. 201–210

J

-
29. Jennings & McDougald (2007). Work-family interface experiences and coping Strategies: implications for entrepreneurship research and practice. *Academy Of Management Review*, 32(3), 747-760

30. Jolibert, A., & Philippe, J. (2011). *Marketing Research - Méthodes de recherche et d'études en marketing*. Paris: Dunod.

K

-
31. Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151.
32. Kirkwood J. (2009). "Spousal roles on motivations for entrepreneurship: A qualitative study in New Zealand", *Journal of Family and Economic Issues*, 30(1), 372-385.
33. Kossek et Ozeki, (1998): *Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research* ; April 1998- *Journal of Applied Psychology* 83(2):139-149- DOI:10.1037//0021-9010.83.2.139
34. Kundu, S. K. & J. A. Katz. 2003. Born-international SMEs: BI-level impacts of resources and intentions. *Small Business Economics*, 20(1): 25.
35. Kwee Z., Van Den Bosch Frans A. J. et Volberda H.W. (2011) : The Influence of Top Management Team's Corporate Governance Orientation on Strategic Renewal Trajectories: A Longitudinal Analysis of Royal Dutch Shell plc, 1907–2004 ; July 2011 *Journal of Management Studies* 48(07):984-1014 DOI:10.1111/j.1467-6486.2010.00961.x

L

-
36. Lafuente, E. and Rabetino, R. (2011) *Human Capital and Growth in Romanian Small Firms*, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 18 Issue 1 pp. 74- 96
37. Lucas, S. (2017). The impact of demographic and social factors on firm performance in Kenya. *Journal of Business and Economic Development*, 2(4), 255–261. <https://doi.org/10.11648/j.jbed.20170204.18>

M

-
38. Malhotra, D (2004). Trust and reciprocity decisions: The differing perspectives of trustors and trusted parties. *Organisation Behavior and Human Decision Processes*, 94(2),61-73
39. Mignon, S., (2009), « La pérennité organisationnelle. Un cadre d'analyse : introduction », *Revue française de gestion*, 2 (n° 192), p. 73-89
40. Mignon, S. (2001), *Stratégie de pérennité d'entreprise*, Paris, Vuibert.

N

41. Nam, V., Sonobe, T. and Otsuka, K. (2010) An Inquiry into the Development Process of Village Industries: The Case of a Knitwear Cluster in Northern Vietnam *Journal of Development Studies*, Vol. 46, No. 2, 312–330, February 2010

O

42. Okurut, F. (2008) Determinants of Microenterprise Performance in Uganda, *ICFAI Journal of Agricultural Economics*, 5(1), 77-87.

43. Olaniyan. D.A & Okemakinde. T (2008). Human Capital Theory: Implication for Educational Development. *European Journal of Scientific Research* 24(2), 157-162

P

44. Parasuraman S., Greenhaus J., Granrose C. (1992). “Role stressors, social support, and well-being among two-career couples”, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.

45. Peters Ricardo et Brijlal Pradeep (2011): The Relationship between Levels of Education of Entrepreneurs and Their Business Success: A Study of the Province of Kwazulu-Natal, South Africa; August 2011 *Industry and Higher Education* 25(4):265-275- DOI:10.5367/ihe.2011.0048

Q

46. Peter, P. W., & Munyithya, H. M. (2015). The Gender factor Influence on Entrepreneurial Success in Kitui County, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 3(7), 13–32

47. Peters, R. and Brijlal, P. (2011) *The Relationship Between Levels of Education of entrepreneurs and their Business Success: A Study of the Province of Kwazulu-Natal, South Africa*, *Industry and Higher Education*, Volume 25, Number 4

48. Quartey, P., Turkson E., Abor, J. Y., A., Iddrisu, M. (2017). “Financing the growth of SMEs in Africa: What are the constraints to SME financing within ECOWAS?”, *Review of Development Finance* 7 (2017), 18–28

R

49. Redis Jean (2006): Contribution à la connaissance de l'accompagnement à la levée de fonds destiné aux jeunes entreprises de croissance : le cas de la France ; January 2006 *Revue de l'Entrepreneuriat* 5(1) DOI:10.3917/entre.051.0073

50. Robinson P., B & Sexton E.A.: “The effect of education and experience On self-employment success”; *Journal of Business Venturing* Volume 9, Issue 2, March 1994, Pages 141–156

51. Roessl Dietmar, Fink Matthias, Kraus Sascha : L'approche néo-institutionnelle et ses implications pour le management des relations avec les stakeholders en phase start-up ; January 2008 - Revue internationale P M E Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise 21(3-4) DOI:10.7202/038036ar

S

-
52. SADIQI K.& MOUTAHIRD. (2022) «L'accompagnement Entrepreneurial en contexte de crise», Revue Française d'Economie et de Gestion« Numéro spécial : Publication des actes du colloque "L'entrepreneuriat innovant à l'ère de la Covid-19 : Quelle réalité et quelles actions à entreprendre ?"»pp: 38-47-
<https://www.revuefreg.fr/index.php/home/issue/archive>

53. Sajilan, S., Hadi, N. U., & Tehseen, S. (2015). Impact of entrepreneur's demographic characteristics and personal characteristics on firm's performance under the mediating role of entrepreneur orientation. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(2), 36–52

54. Soomro, B. A., Abdelwahed, N. A. A., & Shah, N. (2019). The influence of demographic factors on the business success of entrepreneurs: An empirical study from the small and medium-sized enterprises context of Pakistan. *International Journal of entrepreneurship*, 23(2), 1–12.

55. Storey, D.J. (1994), *Understanding the Small Business Sector*. London: International Thomson Business Press.

56. Swinney, J., Runyan, R. and Huddleston, P. (2006) *Differences In Reported Firm Performance By Gender: Does Industry Matter?* *Journal of Developmental entrepreneurship*, Vol. 11, No. 2 (2006) pp. 99–115.

T

-
57. Temtime, Z.T., and Pansiri, J. (2004), Small Business Critical Success/ Failure Factors in Developing Economies: Some Evidence from Botswana. *American Journal of Applied Sciences*, 1(1): 18-25.

- 58.** TIJARI. K & SMOUNI. R (2022) « Entrepreneuriat féminin au Maroc: Freins et barrières spécifiques à l'engagement entrepreneurial des femmes », *Revue Internationale des Sciences de Gestion* «Volume 5: Numéro 2» pp : 1074 – 1094-
<https://www.revueisg.com/index.php/home/issue/archive>

U

59. Ucbasaran Deniz, Gry Agnete Alsos, Paul Westhead, Mike Wright, (2006): Habitual Entrepreneurs , January 2008 Foundations and Trends in Entrepreneurship 4(4):309-450
DOI:10.1561/03000000014

V

-
60. Valeau P., (2006): L'accompagnement des entrepreneurs durant les périodes de doute ; January 2006 ; Revue de l'Entrepreneuriat 5(1) ; DOI:10.3917/entre.051.0031
61. Van der Sluis, J., van Praag, M. and Vijverberg, W. (2003) entrepreneurship Selection and Performance: a Meta-Analysis of the Impact of Education in Developing Economies, The World Bank Economic Review, Vol. 19 No. 2, pp. 225-61
62. Velicer, W. F., & Jackson, D. N. (1990b). Component analysis versus common factor analysis: Some issues in selecting an appropriate procedure. Multivariate Behavioral Research, 25(1), 1-28

W

-
63. WERBEL J. D., DANES S. M. (2010). "Work Family Conflict in New Business Ventures: The Moderating Effects of Spousal Commitment to the New Business Venture", Journal of Small Business Management, Vol. 48(3), p. 421-440.

Y

-
64. Yueh, W. (2009). International Development: Ideas, Experience, and Prospects. Oxford University