



## **Profil du dirigeant et performance financière des TPE : une application aux TPE de la ville de Daloa**

**Manager's profile and financial performance of very small enterprises (VSE): an application to VSE in the city of Daloa**

**DIALLO Mamadou Saliou**

Enseignant-Chercheur

Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa

LAaboratoire de Recherche en Economie et Gestion (LAREG)

Côte d'Ivoire

**ILBOUDO Adama**

Enseignant-Chercheur

Université Félix-Houphouët-Boigny d'Abidjan

Laboratoire des Sciences des Organisations (LSO)

Côte d'Ivoire

**OUATTARA Collè Soumaila**

Maître-Assistant / Marketing

École Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises

Institut National Polytechnique Félix

HOUPHOUËT-BOIGNY de Yamoussoukro

LAaboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises

Laboratoire Droit, Economie et Gestion/ INPHB-CI

Côte d'Ivoire

**Date de soumission :** 15/10/2025

**Date d'acceptation :** 08/12/2025

**Pour citer cet article :**

DIALLO. M.S. & al. (2025) «Profil du dirigeant et performance financière des TPE : une application aux TPE de la ville de Daloa», Revue Internationale du chercheur «Volume 6: Numéro 4 » pp: 1253-1279.



## Résumé

L'objectif général de cette étude est d'analyser l'influence du profil du dirigeant sur la performance financière des TPE de la ville de Daloa. Il explore la manière dont le profil du dirigeant à travers le niveau d'étude, l'expérience professionnelle et la prédisposition à prendre des risques influence la performance financière des TPE de la ville de Daloa. Pour atteindre cet objectif, nous avons opté pour une étude qualitative en réalisant des entretiens semi-directifs avec huit (8) dirigeants de TPE et une étude quantitative en administrant un questionnaire auprès de quatre-vingts (80) dirigeants de TPE. Les résultats montrent que le niveau d'études du dirigeant, son expérience professionnelle et sa prédisposition à prendre des risques influencent positivement la performance financière des TPE de Daloa.

**Mots clés :** Profil- Dirigeant - Performance financière - TPE - Daloa

## Abstract

The general objective of this study is to analyse the influence of the manager's profile on the financial performance of VSE in the town of Daloa. It explores how the manager's profile, in terms of educational attainment, professional experience and risk appetite, influences the financial performance of very small enterprises in the city of Daloa. To achieve this objective, we opted for a qualitative study using semi-directive interviews with eight (8) managers of very small enterprises and a quantitative study using a questionnaire administered to eighty (80) managers of very small enterprises. The results show that the manager's level of education, professional experience and predisposition to take risks have a positive influence on the financial performance of very small enterprises in Daloa.

**Keywords:** Profile - Executive - Financial performance - Very small enterprises - Daloa

## Introduction

Les sciences de gestion, initialement basées sur les grandes entreprises après la Seconde Guerre mondiale, ont subi un changement majeur à la fin des années 1970, en raison de la crise industrielle de l'époque. Cette crise a redéfini la perception des petites entreprises dans le milieu académique, les faisant passer d'entités vouées à disparaître à des moteurs essentiels pour la création d'emplois (**Birch, 1981**). Dans ce cadre, la très petite entreprise (TPE) n'est plus appréhendée comme une petite déclinaison de la grande entreprise, mais comme une entité spécifique, dotée de caractéristiques particulières qui la distinguent des autres types d'entreprises (**Torrès, 2004**). Ainsi, les TPE sont devenues un domaine d'étude singulier, bénéficiant d'une reconnaissance capitale de leur valeur. Mondialement, ces entreprises contribuent entre 30% et 40% du produit intérieur brut (PIB) et génèrent environ 50% des emplois (**FMI, 2017**). En Afrique subsaharienne, les TPE sont très répandues, représentant environ 97% des entreprises au Bénin (**INSAE, 2010**), 99% au Cameroun (**Tsambou & Fomba, 2017**) et 96% au Nigéria (**AFD, 2020**). En Côte-d'Ivoire, ces entreprises occupent une position prépondérante dans les secteurs stratégiques notamment l'artisanat, le commerce de détail et les services. En effet, plus de 98% des entreprises ivoiriennes sont des TPE, qui contribuent à 20% du PIB et génèrent 23% des emplois, bien que la majorité d'entre elles se situent dans le secteur informel (**MCI, 2018**). Cependant, bien que les TPE jouent un rôle essentiel dans l'économie, elles font face à plusieurs obstacles qui freinent leur croissance. Pour ce faire, le dirigeant de la TPE doit posséder des caractéristiques spécifiques afin de contribuer à la survie et à la performance de son entreprise. Il est indéniable que la performance d'une TPE est tributaire de divers facteurs, internes ou externes à l'organisation. Pour certains auteurs, les variables que sont les valeurs personnelles, les antécédents familiaux et les caractéristiques individuelles seraient corrélés avec la performance (**Getz & Petersen, 2005 ; Morris et al., 2006**).

La gestion des TPE, largement expliquée par le dynamisme de son propriétaire, est souvent le facteur explicatif de l'échec des TPE africaines, les rendant moins rentables, non compétitives et éphémères (**Dia, 1991**). Dans la TPE, le propriétaire-dirigeant est souvent confondu avec l'entreprise (**Julien, 1990**), consacrant ainsi beaucoup de temps à l'exploitation de son entreprise (**Mamboundou, 2003**). Pour cela, afin de garantir leur positionnement concurrentiel, les TPE doivent mobiliser les ressources capables d'assurer leur élasticité, leur dynamisme et leur sens de l'anticipation (**Bergeron et al., 2004**). Dans cette perspective, le profil du dirigeant est

essentiel pour assurer la réussite de l'organisation. Le développement de ces compétences multiples contribue à une gestion à la fois réactive et proactive des TPE, renforçant ainsi leur positionnement concurrentiel. Ainsi, notre recherche s'attache à explorer le domaine spécifique du profil personnel des dirigeants et la performance de son organisation d'appartenance. Cette étude puise son origine dans des faits observables mais dont l'explication n'est pas immédiatement évidente. Plus précisément, elle trouve son inspiration dans l'observation des chefs d'entreprise, mettant en lumière d'un côté la présence de propriétaires-dirigeants semi-illettrés, dépourvus d'une éducation formelle en techniques de gestion, et de l'autre côté, d'anciens cadres dotés d'une solide expérience professionnelle. Parfois, on note même la présence de gestionnaires récemment diplômés des facultés des sciences administratives qui s'improvisent sans aucune expérience préalable. Face à cette diversité de profils de propriétaires-dirigeants et à cette variété de scénarios, certains réussissent brillamment tandis que d'autres s'en sortent tant bien que mal. Par ailleurs, on entend fréquemment affirmer que les compétences entrepreneuriales du dirigeant ont une incidence directe sur les performances de l'entreprise. Si le dirigeant se révèle être un entrepreneur compétent, on peut supposer que l'entreprise connaîtra le succès. Certes, la réussite de l'entreprise est influencée par les conditions du marché, mais celles-ci laissent généralement une marge de manœuvre importante à l'entreprise. Notre recherche se concentre spécifiquement sur le rôle du dirigeant à travers ses différentes caractéristiques. Cette orientation découle du constat que bien que de nombreuses études aient été menées sur ce sujet dans d'autres pays, cette question n'a pas été suffisamment explorée dans notre contexte. La corrélation entre le profil du dirigeant et la performance constitue une contribution éclairante à la problématique de recherche formulée comme suit : « **Quelle est l'influence du profil du dirigeant sur la performance financière des Très Petites Entreprises de la ville de Daloa ?** »

L'objectif principal est donc d'analyser l'influence du profil du dirigeant sur la performance financière des TPE de la ville de Daloa. Pour atteindre cet objectif, nous avons opté pour une étude qualitative en entretien semi-directif avec huit (8) dirigeants de TPE et une étude quantitative en administrant un questionnaire auprès de quatre-vingts (80) dirigeants de TPE. Cet article présente un triple intérêt. Sur le plan théorique, il permet aux chercheurs de la finance d'entreprise de mieux expliquer le profil du dirigeant au sein des TPE. Sur le plan pratique, il permet aux analystes financiers de mieux connaître les facteurs explicatifs du profil du dirigeant qui peuvent influencer soit positivement ou négativement la performance de leur entreprise. Sur le plan personnel, il nous donne l'avantage de pouvoir approfondir nos connaissances en

matière de finance d’entreprise. Le plan de cet article est structuré en quatre parties principales. La première partie porte tout d’abord sur la littérature relative à nos concepts (profil du dirigeant et performance financière). Ensuite dans la seconde partie, nous exposons la méthodologie que nous avons adoptée dans le cadre de cette recherche. La troisième partie quant à elle, fait ressortir les différents résultats obtenus. Et enfin, la dernière partie, propose les discussions de ces résultats et ouvre la voie à de nouvelles perspectives.

## 1. Revue de littérature

### 1.1 Profil du dirigeant

La notion du profil du dirigeant a connu une évolution significative au fil du temps, passant d’une simple analyse des traits de personnalité à une approche plus holistique et dynamique intégrant les aspects psychologiques, comportementaux, cognitifs, biographiques et managériaux. Cette diversité reflète la complexité de la fonction dirigeante et les multiples facteurs qui influencent la prise de décision stratégique.

#### 1.1.1 Traits et caractéristiques personnelles

Dans les premières approches, le profil du dirigeant était principalement envisagé à travers des traits stables de personnalité. Selon (**Hansenne, 2003**), ces traits sont permanents et peu sensibles aux variations contextuelles. Ces caractéristiques incluent la confiance en soi, le leadership, la persévérance ou encore la tolérance au stress. (**Mahe de Boislandelle, 1998**) évoque également l’idée d’un recensement des traits distincts permettant de singulariser un dirigeant dans son environnement toutefois, cette approche statique a été critiquée pour son manque de prise en compte des dynamiques d’apprentissage et d’interaction avec le contexte entrepreneurial.

#### 1.1.2 Approche comportementale et expérientielle

Le profil comportemental met l’accent sur les logiques d’action, les expériences vécues, les objectifs poursuivis et les styles de management. Il s’intéresse à la manière dont les dirigeants agissent au quotidien, interagissent avec leur environnement, gèrent leurs équipes ou pilotent le changement. (**Guyo & Vandewattye, 2004**) rappellent que cette dimension ne s’inscrit pas nécessairement dans une logique d’action stratégique systématique, mais qu’elle est souvent façonnée par l’histoire personnelle et les routines de chaque dirigeant. Ce profil est donc le reflet d’un savoir-faire expérientiel acquis au fil du temps.

### 1.1.3 Approche biographique et sociodémographique

Le profil biographique ou capital humain, tel que défini par (**Paradas, 1996**), regroupe des éléments tels que l'âge, le niveau d'éducation, les expériences professionnelles passées, et parfois même l'environnement familial ou social du dirigeant. Cette approche est essentielle pour comprendre les influences historiques et culturelles sur les choix stratégiques.

Le profil sociodémographique, quant à lui, constitue une fiche signalétique incluant des variables telles que l'origine sociale, le genre, le niveau de formation, ou encore le statut familial.

### 1.1.4 Approche managériale et stratégique

Le profil managérial se concentre sur les aptitudes, compétences et capacités du dirigeant à gérer, innover, investir et anticiper les évolutions de son environnement. Selon (**Ngnongang, 2005**), le profil managérial reflète la vision stratégique du dirigeant faisant de lui une variable explicative majeure dans le choix des stratégies de développement. (**Syborb et Salinéro, 2012**) confirment ce lien étroit entre les compétences managériales et la performance des entreprises, notamment les TPE.

Par ailleurs, une distinction importante est souvent faite entre le dirigeant propriétaire et le dirigeant manager. Tandis que le premier agit en fonction de ses valeurs personnelles et patrimoniales, le second adopte une posture plus rationnelle et stratégique, fondée sur des analyses objectives (**Ellouze Karay, 2005**). Cette distinction est essentielle pour comprendre les différences de comportement dans la prise de décision. Toutefois, de nombreux auteurs ont proposé des typologies du profil du dirigeant, afin de mieux cerner ses actions et ses modes de pensée. Selon (**Filion, 2002**) ces typologies permettent de comprendre non seulement les attitudes et choix d'activité, mais aussi les réactions des dirigeants face à leur environnement. Toutefois il existe des débats entre les chercheurs sur les caractéristiques personnelles et innées du dirigeant. Cependant, cette méthode est critiquée pour son manque d'objectivité et la difficulté de mesurer ses variables. De l'autre, les défenseurs de l'approche praxéologique ou cognitive mettent l'accent sur l'apprentissage, la réflexion et la dynamique d'interaction avec l'environnement. En ce qui concerne le profil du dirigeant dans notre étude, l'élément considéré est le profil biographique et le profil managérial. Le profil biographique est assimilé au capital humain (**Paradas, 1996**) par contre le profil managérial reflète la capacité du manager à investir (**Storey, 1994**).

## 1.2 Performance financière

La notion de performance peut être interprétée selon plusieurs perspectives, englobant l'efficacité (exprimant la capacité à atteindre des résultats souhaités) et la productivité (correspondant au rapport entre la production et son impact). Elle peut également être traduite par la rentabilité (quantifiée par la relation entre la valeur actuelle des flux de trésorerie futurs, résultant des recettes nettes moins les dépenses, et le capital investi). Certains considèrent la performance comme un reflet direct de la croissance de l'entreprise, la définissant ainsi comme l'évolution même de l'entreprise ou son expansion. Cette conception de la performance peut être synthétisée comme l'atteinte du succès ou la réussite de l'entreprise.

Par ailleurs, la finance englobe divers aspects tels que la gestion monétaire, le budget, les ressources et les dépenses de l'État, les opérations bancaires et les transactions financières importantes. Elle concerne également la gestion des actifs et des ressources financières, tant au niveau individuel qu'entrepreneurial.

Ainsi, la performance financière peut être définie comme le succès ou l'échec d'une organisation dans la gestion de ses flux financiers. En termes simples, une entreprise est considérée comme financièrement performante si elle atteint ses objectifs de manière rentable, générant des gains supérieurs à ses investissements. Cette performance peut être évaluée à travers divers indicateurs tels que la réalisation des objectifs, la croissance des fonds propres, le niveau d'endettement, l'autonomie financière et la rentabilité financière. Cette performance repose sur un indicateur palpable, pragmatique et perceptible mesurant la rentabilité de l'entreprise (**N'djambou & Sassine, 2014**). Cependant, dans le contexte de notre étude, nous l'évaluons spécifiquement à travers la capacité de la TPE à faire des profits consécutifs. C'est aussi sa capacité à supporter les charges d'activités tout en permettant la réalisation d'investissements exceptionnels et de satisfaire aux besoins de la famille (**Sobgossi, 2010 ; Souley, 2023**).

## 1.3 Relation profil du dirigeant et performance financière des TPE

Nous allons faire la synthèse de la littérature sur la relation profil du dirigeant et performance des TPE. Ainsi, plusieurs auteurs ont eu à travailler sur le profil du dirigeant et performance financière des TPE.

### 1.3.1 Impact du niveau d'éducation du dirigeant sur la performance financière des TPE

(**Dicko et al., 2023**) ont mené une étude approfondie sur l'impact du profil des dirigeants sur la performance organisationnelle des entreprises au Mali, en se concentrant spécifiquement sur

quelques TPE de Bamako. Ils s'appuient sur une enquête élaborée à l'intention des dirigeants, dans le but explicite d'analyser l'influence du profil des dirigeants sur la performance organisationnelle. Les résultats obtenus révèlent que la formation en gestion émerge comme un facteur significatif expliquant la performance organisationnelle au sein des TPE examinées. De manière similaire, l'expérience professionnelle antérieure des dirigeants se profile également comme un facteur explicatif majeur de la performance. Ces résultats suggèrent que l'expérience professionnelle directe des dirigeants est étroitement liée à la performance générale.

**(Kutu, 2023)** a conduit une recherche approfondie sur les déterminants de la compétitivité des TPE, adoptant une approche centrée sur le profil du dirigeant. Cette étude se distingue en intégrant ces deux approches, mettant en lumière le rôle du dirigeant en tant que déterminant clé de la compétitivité, en plus des facteurs traditionnels tels que les éléments internes (économies d'échelle, innovation - tant au niveau des produits que des processus - caractéristiques des produits) et externes (ressources naturelles, disponibilité des matières premières, politiques économiques et financières). Les entités, par nature, se caractérisent par un effectif et un investissement limité, ainsi qu'une gestion concentrée, conférant au dirigeant une importance cruciale. L'hypothèse sous-jacente est que le profil du dirigeant influence directement la compétitivité de l'entreprise. Les résultats mettent en lumière l'impact du profil du dirigeant, notamment son âge, son niveau d'instruction, son statut matrimonial, ainsi que sa perception optimiste de l'environnement des affaires, sur la compétitivité.

**(Lekane & Sekadjie, 2021)** ont examiné l'impact du profil du propriétaire-dirigeant sur la performance des entreprises au Cameroun, se concentrant sur la région de l'Ouest. L'objectif de cette étude est donc de déterminer l'influence du profil du propriétaire-dirigeant sur la performance des entreprises camerounaises. Les résultats révèlent que les caractéristiques sociodémographiques du propriétaire-dirigeant, telles que le genre, le niveau d'éducation et le type de formation, ont une influence positive et significative sur la performance des PME camerounaises. Cependant, la compétence dans le domaine d'activité a montré une influence négative sur la performance de ces entreprises. Par ailleurs, la performance ne dépend pas seulement des connaissances spécifiques du propriétaire-dirigeant dans un domaine particulier, mais plutôt de son niveau d'études et du type de formation.

## **H1 : Le niveau d'éducation du dirigeant a une influence positive et significative sur la performance des TPE de Daloa**

### **1.3.2 Impact de l'expérience professionnelle du dirigeant sur la performance financière des TPE**

(Yamb & Tibi, 2023) ont investigué les nuances de l'impact du style de management, en particulier le profil du dirigeant, sur la performance des Très Petites Entreprises (TPE) au Cameroun. Les TPE, qui exercent une influence significative sur l'économie des pays, sont confrontés à des défis de performance. Les résultats révèlent tout d'abord que des caractéristiques démographiques et culturelles telles que l'âge, le sexe, l'expérience professionnelle et la religion influent sur la performance, bien que à des degrés divers. De plus, les styles de management intuitif et de proximité aident les dirigeants à établir des réseaux relationnels, tandis que le style de management participatif, découlant du lien entre le profil et la performance, facilite la prise de décisions, accroissant ainsi l'efficacité des dirigeants.

### **H2 : L'expérience professionnelle du dirigeant a une influence positive et significative sur la performance des TPE de Daloa**

### **1.3.3 Impact de la prise de risque du dirigeant sur la performance financière des TPE**

(Azzi & El Kahri, 2024) dans leur étude sur la capacité managériale, prise de risque managériale et performance en innovation, examinent les effets de la prise de risque managériale sur la performance en matière d'innovation des entreprises. Ils trouvent des preuves solides que la prise de risque managériale a un effet positif sur la performance d'innovation des entreprises qui repose sur la capacité managériale. De plus, les résultats montrent que la prise de risque personnelle par les dirigeants améliore leur capacité et que la prise de risque au niveau de l'entreprise améliore les performances d'innovation seulement si elle s'accompagne d'une capacité managériale élevée.

(Fatai et al., 2018) ont mené une étude sur le lien entre les réseaux informels et la prise de risque : implications pour l'amélioration la performance des TPE au Nigeria. Cette étude vise à examiner l'influence de la prise de risque et des réseaux informels sur les performances d'une sélection de petites et moyennes entreprises au Nigeria. Les résultats ont révélé que la prise de risque et les réseaux informels ont un effet positif significatif sur les performances des TPE.

### **H3 : La prise de risque du dirigeant a une influence positive et significative sur la performance des TPE de Daloa**

### 1.3.4 Impact de d'autres caractéristiques des dirigeants sur la performance financière des TPE

(**Chrit & Khatori, 2021**) se sont penchés sur les compétences managériales et la culture nationale en relation avec la performance des entreprises marocaines, en se concentrant sur la région de Casablanca-Settat. Dans un contexte où la concurrence devient de plus en plus intense, marqué par une accélération du changement, une augmentation du nombre de firmes multinationales et une globalisation prononcée. Ainsi, pour atteindre ces objectifs, les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent être compétitives pour survivre sur un marché mondialisé où la croissance instable conduit les entreprises à anticiper dans la gestion de leurs activités (**Seringhaus, 1993**). La compétitivité se profile donc comme un levier essentiel pour une performance organisationnelle optimale et pour se distinguer de la concurrence. Les résultats montrent que la performance des petites et moyennes entreprises Marocaines est significativement influencée par les compétences des dirigeants à travers l'éducation, les valeurs liées au travail, la religion, la croyance au hasard heureux et au mérite, les croyances libérales, politiques, les valeurs liées à l'individualisme et celles liées au degré de féminisation dans la société.

(**Eniola, 2018**) s'est penché sur la dimension socioculturelle du profil des dirigeants et le dynamisme des petites entreprises au Bénin. Il vise à atteindre un double objectif. D'une part, il cherche à mettre en lumière les facteurs socioculturels qui caractérisent les promoteurs-dirigeants des petites entreprises au Bénin, et d'autre part, il vise à identifier ceux qui influent sur le dynamisme de ces petites entreprises. Les résultats ont permis de mettre en évidence treize facteurs socioculturels, et l'analyse des données de la phase quantitative, réalisée à l'aide de la technique de régression logistique simple, a révélé que sept de ces facteurs impactent significativement le dynamisme des PE étudiées.

(**Larhrissi & Mountassif, 2020**) se sont penchés sur les dirigeants des PME en croissance, mettant en lumière le profil sociodémographique, psychologique et comportemental de ces acteurs clés. La première approche, basée sur les traits de personnalité, adopte une démarche ontologique et accorde une importance particulière à la dimension psychologique du dirigeant. Elle met l'accent sur des caractéristiques intrinsèques notamment le besoin de réalisation de soi, le lieu de contrôle interne et la prédisposition à prendre des risques. La seconde approche, relative aux compétences, épouse une démarche praxéologique par l'analyse des diverses habiletés du dirigeant, en se concentrant principalement sur les compétences entrepreneuriales, managériales et fonctionnelles. Cette contribution vise à décrire le profil des dirigeants, en

mettant l'accent sur ceux qui réalisent la croissance de leurs entreprises. L'étude explore en détail leurs caractéristiques sociodémographiques, psychologiques et comportementales, identifiant les traits de personnalité saillants, ainsi que leurs compétences distinctives et lacunaires.

En Côte d'Ivoire, (**Rathus, 2022**) a tenté d'analyser l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière des entreprises dans le contexte ivoirien. Les résultats ont montré que seuls le type de formation et le réseau social du dirigeant influencent significativement la performance financière. De même, (**Kouamé, 2022**) a mené une étude sur l'influence du profil du dirigeant-propriétaire et ses pratiques managériales sur performance des PME. L'analyse de la variance à un facteur et la méthode de régression linéaire (simple et multiple) a montré d'une part, que le profil du dirigeant à travers la formation, l'expérience et son âge est peu significatif excepté son expérience dont l'influence est positive sur la performance de la PME. Et d'autre part, la pratique de gestion de gestion à travers ses dimensions influence positivement la performance de la PME excepté la communication et le contrôle interne.

## 1.4. Théories mobilisées

### 1.4.1 Théorie de l'agence

La théorie de l'agence définit la relation d'agence comme un contrat par lequel un ou plusieurs acteurs (principal) mandatent un autre (l'agent) pour exécuter des tâches en leur nom, entraînant une délégation de pouvoir et des coûts supplémentaires (**Jensen & Meckling, 1976**). Par ailleurs, cette théorie trouve une application pertinente dans l'analyse du financement externe des TPE. En effet, les intérêts des dirigeants de TPE et ceux des prêteurs sont rarement alignés. Ce décalage provient de l'asymétrie d'information qui se manifeste ici par le fait que le propriétaire-dirigeant d'un TPE détient une connaissance plus fine de la situation réelle de son entreprise à savoir ses risques, ses performances et ses perspectives de croissance par rapport aux créanciers externes. En effet, les systèmes d'information des TPE sont souvent rudimentaires, et les dirigeants centralisent l'ensemble des informations stratégiques, ce qui rend difficile pour les prêteurs l'évaluation des risques et la compréhension du fonctionnement de l'entreprise. Par conséquent, l'accès au financement externe est restreint, car les créanciers imposent des garanties élevées, des clauses restrictives ou un rationnement du crédit. Face à ces contraintes, de nombreux dirigeants de TPE préfèrent recourir au financement interne, afin d'éviter les exigences des financeurs externes et de préserver leur autonomie.

### 1.4.2 Théorie du droit de la propriété

La théorie du droit de la propriété élaborée par (**Alchian & Demsetz, 1972**) peut être conceptualisée comme un droit socialement validé permettant de choisir les utilisations d'un bien économique. L'intérêt économique des droits de propriété réside dans leur capacité à stimuler la création et la valorisation des actifs. Toutefois, ces droits sont généralement incomplets en raison de l'information partielle dont disposent les agents. Pour concilier avec notre recherche, il s'avère que le dirigeant dans la TPE détient les trois droits (utilisation, exploitation, cession), puisqu'il est la seule personne appelée à prendre des décisions, à supporter les risques et à bénéficier du profit résiduel. C'est sur lui que repose la maximisation de la fonction objective de l'entreprise (**Alchian & Demsetz, 1972**), la performance financière de cette dernière dépendrait de son leader, des capacités de son leader et du profil de son leader. Cette théorie est importante pour notre étude dans la mesure où elle permet d'analyser comment les droits de propriété des dirigeants de TPE influencent leurs décisions et la performance financière des TPE. Elle met en lumière les dynamiques complexes entre les intérêts des dirigeants, des actionnaires et de l'entreprise dans son ensemble.

## 2. Méthodologie d'adoptée

Pour donner suite à la nature de notre enquête nous avons opté pour le choix d'une étude mixte en combinant les études qualitative et quantitative. La méthodologie mixte est traduite d'abord par des entretiens individuels pour développer de nouvelles idées et avoir des réactions multiples en suivant un guide d'entretien. Ensuite un questionnaire en présentiel en guise d'étude quantitative qui apporteront des données généralisables grâce à des réponses plus précises.

### 2.1 Phase qualitative

#### 2.1.1 Mode de collecte

Pour la réalisation de notre étude nous avons fait le choix d'un entretien semi directif qui se compose d'une série d'interrogations ouvertes. Elles sont préparées en amont par le chercheur et les données recueillies devront être interprétées, afin que vous puissiez rédiger une conclusion argumentée. L'objectif de l'entretien semi directif est de permettre à l'individu interrogé de s'exprimer librement et de permettre aussi au chercheur d'interview en cas de besoin.

### 2.1.2 Echantillon

Dans le cadre de notre étude, le guide d’entretien élaboré et testé auprès d’une population ciblée constituée de trois (03) dirigeants de TPE de la ville de Daloa, a été ensuite administré et arrêté au huitième (8<sup>ème</sup>) dirigeant à partir duquel il n’y avait plus de nouveaux éléments de réponses. Les dirigeants exercent dans divers secteurs d’activités, notamment le commerce, la prestation de services, l’artisanat, la coopérative agricole. Ces entretiens, effectués en face à face, ont permis de dégager des informations verbales qui, bien que ne reflétant pas forcément la réalité de l’attitude déclarée, permettent d’étudier surtout des perceptions et des jugements.

### 2.1.3 Déroulement de l’enquête

Pour la réalisation d’une enquête qualitative, les entretiens se sont déroulés dans plusieurs TPE de la ville de Daloa, généralement à la sortie d’un rendez-vous prise avec les répondants dans un lieu choisi à l’appui d’un entretien face à face. Lors des entretiens, chaque répondant a d’abord été mis en confiance avant de commencer l’entretien. En effet, nous leur avons montré l’intérêt scientifique de cette étude, leur rassurer sur la confidentialité des enregistrements audio recueillis à l’aide d’un téléphone portable servant de magnétophone. Les entretiens se sont déroulés sur deux semaines avec une durée de 20 minutes pour chaque entretien réalisé.

### 2.1.4 Méthode d’analyse des données qualitatives

Pour l’analyse des résultats obtenus à la suite de notre entretien nous optons pour les méthodes d’analyse thématique. En effet, l’analyse de contenu est décrite comme l’une des techniques les plus utilisées dans les recherches qualitatives en gestion (**Allard-Poesi et al., 2003**). Elle consiste à « repérer les noyaux de sens qui composent la communication (mots, expressions ou significations similaires, phrases et paragraphes) et dont la présence ou la fréquence d’apparition pourront signifier quelque chose pour l’objectif analytique choisi » (**Bardin, 2001**).

Vu la multiplicité et la diversité des objectifs de cette étude qualitative, nous avons opté pour une analyse lexicale avec des mots utilisés comme unité d’analyse afin de générer une liste d’items et d’une analyse thématique avec des groupes de phrases comme unité d’analyse. Ce choix conduit à la création d’un réseau conceptuel des variables théoriques dont le but est de décrire les relations, leur ordre de présence et leur sens. Il nous permet également d’intégrer les éléments liés au contexte et qui contribuent à l’amélioration de notre modèle de recherche.

### 2.1.5 Résultats de la phase qualitative

L'analyse thématique des résultats des entretiens semi-directifs fait apparaître diverses dimensions de profil de dirigeants des TPE.

#### 2.1.5.1 Dimensions du profil du dirigeant identifiées

Ici, seuls les profils comportementaux, sociodémographiques et psychologiques seront discutés en raison du fait qu'ils représentent un pourcentage élevé.

##### ✓ Profil psychologique : Prédisposition à la prise de risque du dirigeant

Les résultats montrent que le propriétaire dirigeant de la TPE n'est pas averse au risque. À travers l'expérience acquise et son niveau académique, le dirigeant dispose d'une certaine aptitude à pouvoir maîtriser le risque tout en adoptant des nouvelles stratégies managériales sans l'aide de ses collaborateurs. C'est ce que confirme cet interviewé lorsqu'il affirme : « *Depuis mon jeune âge en tant que patron, j'ai toujours voulu faire les choses autrement même si je n'avais pas l'assurance que cela allait marcher. A la fin, cela permet à l'entreprise de réaliser des chiffres d'affaires annuels croissants. C'est pourquoi je peux affirmer que qui ne risque rien n'obtiendra rien dans cette vie professionnelle* ».

Enfin, un dirigeant a affirmé ceci : « *Moi j'ai retenue deux choses un dirigeant de TPE doit être vraiment déterminé pourvoir réinventer d'autre stratégies c'est en fonction de ce tu pourras voir comment tenir tête aux nouveaux mouvements qui viennent* ». Ce qui corrobore les travaux de (Legohérel et al., 2003) qui considèrent que tout dirigeant de TPE affronte toute forme de risque et c'est son attitude envers ce risque impacte directement les choix décisionnels.

**Tableau 1: Profil psychologique identifié**

Eléments	Nombre de réponse
J'aime trop les activités à risque	7
Je suis toujours à la recherche de nouvelles manières de faire	8
Plus on prend des risques plus l'activité est rentable	6

Source : Données issues de la phase qualitative (2025)

##### ✓ Profil comportemental : Expérience professionnelle du dirigeant

Les résultats de notre étude montrent que l'expérience professionnelle est mesurée par le nombre d'années passées en tant que dirigeant dans la TPE. Cela est perçu dans les propos de cet enquêté : « *J'ai une expérience de 23 ans. Je me suis rendu compte que la gestion des finances personnelles est très importante dans la gestion d'une entreprise. Dès cet instant, je*

*me suis rendu compte que je suis mon propre patron il a fallu mettre de l'ordre dans la gestion de mes finance personnelle pour que cela puisse impacter positivement la gestion de mon entreprise. En fait, il ne faut pas confondre entreprise et famille ».*

Un autre dirigeant d'une TPE rajoute : « *Dès mon jeune âge, j'ai voulu toujours entreprendre et me voici chef d'entreprise depuis plus de 15 ans* ».

#### ✓ Profil sociodémographique : Niveau d'éducation du dirigeant

D'après les réponses des dirigeants concernant le niveau d'éducation, nous avons constaté que les dirigeants pensent qu'une formation supérieure est indispensable pour un dirigeant d'entreprise.

Un dirigeant a affirmé ceci : « *Avec le niveau d'ingénieur que j'ai dans mon domaine, cela me permet de prendre les meilleures décisions au moment opportun* ».

#### 2.1.6 Profil du dirigeant et performance financière

L'analyse thématique des résultats des entretiens avec les dirigeants fait ressortir que ces derniers, pour la majorité, définissent la performance financière en termes de réussite. On peut constater les verbatim qui évoquent la performance financière des TPE de Daloa. « *Nous arrivons à faire face chaque année à nos charges indispensables pour le fonctionnement de l'entreprise et cela nous réjouit* » (Dirigeant 6).

« *Ces dernières années, à la sortie des assemblées générales, l'on pouvait remarquer que tous les actionnaires avaient le sourire du fait des montants de dividendes perçus qui ont augmenté considérablement* » (Dirigeant 7).

« *En tout cas, moi je ne fais plus de dispute avec madame au sujet de l'entreprise car, au départ, chaque fois on se disputait. Pour elle, j'avais gaspillé mon argent en étant associé parce qu'on ne sentait pas de retombé à la maison. Mais depuis 3 ans, j'ai achevé la construction de ma maison et acheté une voiture. En un mot, le train de vie a changé en famille et c'est la joie* » (Dirigeant 3).

Cela s'inscrit dans le contexte actuel qui amène les auteurs à mesurer la performance financière à partir des indicateurs basés sur la perception. Il s'agit de la capacité à générer des bénéfices d'année en année, la capacité à supporter les charges d'activités tout en permettant la réalisation d'investissement non liés à l'activité et à satisfaire au besoin de la famille (Sogbossi, 2010 ; Souley, 2023).

## 2.2 Phase quantitative

### 2.2.1. Elaboration du questionnaire comme outil de collecte des données

Dans le cadre de cette recherche, nous avons adopté une démarche hypothético-déductive avec le questionnaire comme outil de collecte des données sous la base de questions fermées afin de recueillir des données simples rédigées à partir des résultats de l'étude qualitative et de la revue de littérature.

L'ensemble des dimensions de l'étude a été mesuré sur une échelle de Likert d'accord à cinq points. À chaque item est associée une échelle qui nuance les réponses, en partant d'un pôle négatif (Pas du tout d'accord) à un pôle positif (Totalement en accord)). Considérée comme une variable d'intervalles, elle offre un traitement statistique de qualité et une grande richesse de l'analyse (Evrard et al., 2009).

### 2.2.2. Opérationnalisation des variables

Afin de mieux répondre aux objectifs de recherches, il s'avère indispensable d'opérationnaliser les concepts qui consiste à attribuer un ou plusieurs indicateurs qui permettront de différencier précisément les variables observées dans la réalité par rapport au concept

#### 2.2.2.1. Echelle de mesure du profil du dirigeant

Les trois (3) variables du profil du dirigeant sélectionnées à partir de littérature sont mesurées par cinq (5) items. Afin de mesurer le niveau d'éducation du dirigeant, nous nous sommes appropriés l'échelle de mesure de (Zian, 2013) qui se base sur une unique question. Ensuite, pour mesurer l'expérience professionnelle du dirigeant, nous sommes appuyés sur l'échelle développée par (N'Djambou & Sassine, 2014) qui repose sur une unique question. Enfin, la prédisposition du dirigeant à prendre des risques a été adaptée en fonction de l'échelle de mesure proposée par (Raju, 1980). Cette échelle comprend trois (3) items.

#### 2.2.2.2. Echelle de mesure de la performance financière

Pour mesurer la performance financière, nous avons utilisé les échelles de mesure de (Ngongang, 2005 ; Sogbossi, 2010 ; Souley, 2023). Nous nous sommes référés aux correspondances effectuées pour réaliser une synthèse à partir des indicateurs qualitatifs basés sur la perception qui permettent de contourner la réticence des dirigeants à livrer des informations sur les indicateurs quantitatifs. Cette échelle comprend trois (3) items. Notre questionnaire a été testé également auprès de cinq (05) dirigeants de TPE dans le but de

s'assurer que les questions peuvent être aisément comprises et de procéder à des corrections en cas d'erreur ou d'incompréhension.

### **2.2.3. Taille de l'échantillon**

L'échantillon est un ensemble d'individu représentatif d'une population. Il existe deux méthodes pour sélectionner un échantillon : l'échantillonnage probabiliste et l'échantillonnage non probabiliste (**Thietart et al., 2014**). La taille de notre échantillon est déterminée selon la méthode non probabiliste et plus précisément l'échantillonnage de convenance car il est difficile de trouver une base de données actualisées des TPE.

Ainsi, notre échantillon est constitué de 80 dirigeants de TPE de la ville de Daloa. L'administration du questionnaire a débuté le 15 Avril et pour s'achever le 27 Avril 2024.

### **2.2.3. Méthodes d'analyses de données**

Le traitement des données est divisé en deux phases : la saisie des données et le traitement. Dans le cadre de notre étude, le traitement des données s'est axé sur la méthode univariée et multivariée. En d'autres termes, les statistiques descriptives, la méthode d'analyse de la composante principale (ACP), la méthode de régression multiple.

## **3. Résultats de la recherche**

### **3.1 Niveau d'étude des répondants**

On remarque de nos résultats que 70% de nos répondants ont un niveau d'étude supérieur (universitaire) et 30% ont un niveau d'étude de type secondaire.

### **3.2 Expérience professionnelle des répondants**

Nous avons remarqué de nos résultats, 26 de nos répondants exercent le métier il y a moins de 5 ans. De plus, nous avons 20 parmi ces répondants qui ont entre 5 ans et 10 ans. Les répondants dont l'âge se situe entre 10 et 25 ans sont tout aussi au nombre de 26. Nous avons enfin les répondants dont l'ancienneté est supérieure à 25 années.

### **3.3 Analyse de la relation entre profil du dirigeant et performance financière**

#### **3.3.1 Analyse factorielle exploratoire**

Afin de mesurer la fiabilité et la validité de nos échelles de mesure, nous avons utilisé l'Analyse en Composantes Principales (ACP) sur l'ensemble des items de chaque variable étudiée à partir des échelles spécifiques dans le questionnaire administré.

**Tableau 2: Les seuils et les choix retenus dans l'analyse factorielle exploratoire**

Axes d'analyses	Seuils et choix retenus
KMO: Kaiser-Meyer-Olkin	0,5
Test de sphéricité de Bartlett	Proche de 0 (moins de 5%)
Mode d'extraction des facteurs	Analyse en Composantes Principales
Nombre de facteurs à retenir	Critère de Kaiser : Valeurs propres > 1
Choix de la méthode de rotation	Varimax
Saturations (loadings)	Corrélation 0,5
Communalité	0,4
Fiabilité	de Cronbach > 0,6

**Source : Issus de nos analyses**

### 3.3.2 Qualité de l'échelle de mesure de « Prise de risque du dirigeant »

**Tableau 3: Statistiques de fiabilité**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	3

**Source : Issus de nos analyses**

Le résultat saillant de cette analyse est représenté par la valeur de l'indice alpha de Cronbach. Nous observons que ce coefficient est de 0,871, ce qui est excellent, car il dépasse le seuil minimum recommandé de 0,70.

**Tableau 4: Indice KMO et test de sphéricité de Barttlet**

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,890
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	Df
	Sig.

**Source : Issus de nos analyses**

L'indice KMO de 0,890 est le résultat du test de Sphéricité de Barttlet est significatif ( $p < 0,0005$ ). Nous pouvons donc rejeter l'hypothèse nulle. Les corrélations ne sont donc pas toutes égales à zéro. Nous pouvons donc poursuivre l'analyse.

### 3.3.3 Qualité de l'échelle de mesure « Performance financière »

**Tableau 5 : Statistiques de fiabilité de la variable « performance financière »**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,880	3

**Source : Issue de nos analyses**

Le résultat saillant de cette analyse est représenté par la valeur de l'indice alpha de Cronbach. Nous observons que ce coefficient de 0,880 est excellent, car il dépasse le seuil minimum recommandé de 0,70. Ainsi, nous pouvons conclure que cette échelle présente une cohérence interne satisfaisante.

**Tableau 6: Indice KMO et test de sphéricité de Bartlett de la variable « performance financière »**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,856
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	62,637
	Df	3
	Sig.	0,000

**Source : Issus de nos analyses**

L'indice KMO de 0,856, le résultat du test de Sphéricité de Bartlett est significatif ( $p < 0,0005$ ). Nous pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Les corrélations ne sont donc pas toutes égales à zéro. Nous pouvons donc poursuivre l'analyse.

### 3.3.4 Analyse des résultats

En ce qui concerne la significativité de Fisher, nous avons obtenu un meilleur niveau de significativité qui est de SIG.F change = 0.000. C'est-à-dire que l'équation de régression est très bonne et nous permet de conclure que les trois variables explicatives (*Niveau d'éducation, expérience professionnelle du dirigeant et prise de risque*) contribuent de façon très significative dans les scores de la variable dépendante (*Performance financière*). Dans le

tableau ci-dessous, nous allons présenter l'importance de chaque variable explicative de notre modèle de recherche en analysant les coefficients standardisés.

**Tableau 7: Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,412	0,093		4,246	0,000
Niveau d'éducation	0,828	0,033	0,713	26,334	0,000
Expérience professionnelle	0,783	0,31	0,671	23,360	0,002
Prise de risque	0,778	0,084	0,681	8,066	0,000

#### Source : Issue de nos analyses

Rappelons que l'objectif de cette étape est d'extraire les variables qui contribuent le plus dans l'explication de la performance financière des TPE de Daloa.

Dans un premier temps, ces résultats obtenus dans le tableau 12 nous concluons que la variable « **Prise de risque du dirigeant** » vis-à-vis des dirigeants à une influence positive sur la performance financière de la PME (**Coef =  $\beta = 0,778$** ). En d'autres termes, plus le niveau de prise de risque est élevé plus la TPE tend à être performante. Nous concluons donc d'**accepter notre hypothèse 3**.

De plus, on a une relation positive entre l'expérience professionnelle du dirigeant dans l'activité et la performance financière de la TPE (**Coef =  $\beta = 0,783$** ). Cette positivité de la relation traduit que plus l'expérience du dirigeant est élevée en termes d'ancienneté, plus la TPE est performante. Nous décidons alors de **confirmer notre hypothèse 2**.

Enfin, de nos résultats ci-dessus, on remarque que le niveau d'étude à une influence positive sur la performance financière (**Coef =  $\beta = 0,828$** ). Nous **confirmons** donc notre **hypothèse 1**. Mieux, plus le niveau d'étude du dirigeant est élevé plus la TPE est performante.

**Tableau 8: Hypothèses et décisions**

Hypothèses	N°	Décisions
Le niveau d'éducation du dirigeant a une influence positive et significative sur la performance des TPE de Daloa	1	Confirmée

L'expérience professionnelle du dirigeant a une influence positive et significative sur la performance des TPE de Daloa	2	Confirmée
La prise de risque du dirigeant a une influence positive et significative sur la performance des TPE de Daloa	3	Confirmée

### Source : Auteur

#### 4. Discussion des résultats

L'objectif général de notre étude était d'analyser l'influence du profil du dirigeant sur la performance financière des TPE de Daloa. Ainsi, dans un premier temps, les résultats obtenus nous permettent de conclure que le niveau d'éducation a une influence positive sur la performance financière. Mieux, plus le niveau d'étude du dirigeant est élevé plus la TPE est financièrement performante. Ce résultat rejoint les travaux de (**Soro et al., 2025 ; Azzi & El Kahri, 2024 ; Lekane & Sekadjie, 2021**). Ces auteurs affirment que le niveau d'étude influence positivement la performance financière de PME. Par ailleurs, les résultats montrent une relation positive entre l'ancienneté du dirigeant dans l'activité et la performance de la PME. Cette positivité de la relation traduit que plus l'expérience du dirigeant est élevée en termes d'ancienneté, plus la PME est performante financièrement. Nos résultats obtenus vont dans le même sens que les travaux antérieurs de (**Dicko et al., 2023 ; Yamb & Tibi, 2023 ; Boniface et al., 2018 ; Ayala & Manzano, 2010**). Ces derniers affirment que l'expérience du dirigeant exerce une influence significative et positive sur la performance financière de la TPE. De même, lorsque le dirigeant a plus de 40 ans, il exerce une influence significative et positive sur le résultat de son entreprise et donc sur la performance financière de l'entreprise.

Enfin, ces résultats montrent que la variable « Prise de risque » vis-à-vis des dirigeants a une influence positive sur la performance financière des TPE. En d'autres termes, plus le niveau de prise de risque est élevé plus la TPE tend à être performante financièrement. Ce résultat concorde avec ceux de (**Azzi & El Kahri, 2024 ; Fatai et al., 2018**) qui stipulent que la prise de risque personnelle par les dirigeants améliore leur capacité et que la prise de risque au niveau de l'entreprise améliore les performances d'innovation et la performance financière des PME. Cependant, les résultats concernant l'influence de la prise de risque du dirigeant sur la performance financière ne corroborent pas les travaux de (**Panayotopoulou et al., 2003**) ont démontré dans la littérature qu'il n'y avait de relation significative entre la prédisposition à prendre du risque et la croissance de l'entreprise dans la littérature. En effet, selon certains, les dirigeants d'entreprise en croissance sont souvent perçus comme des individus désireux de

prendre des risques mais de façon modérés ou maîtrisés (**Chanut-Guieu, 2010**) dans la mesure où cette prise de risque pourrait être assimilée à un jeu de pur hasard (Davidson, 1989).

## Conclusion

En somme, nous pouvons retenir que les dirigeants influencent positivement la performance financière des très petites entreprises de Daloa. De plus, ces entités constituent l'épine dorsale de l'économie d'un pays et participent activement à la croissance économique du pays. L'objectif général de notre étude était d'analyser l'influence du profil des dirigeants sur la performance financière des TPE de Daloa. Particulièrement, nous avons évaluer l'effet du niveau d'éducation, de l'expérience professionnelle et de la prise de risque du dirigeant sur la performance financière de ces TPE. Pour pouvoir atteindre ces objectifs, nous avons opté pour une étude qualitative et quantitative. L'enquête qualitative a été réalisée à l'aide d'un guide d'entretien composé de questions ouvertes pour permettre aux différents participants de s'exprimer aisément sur notre sujet de recherche. En outre, un questionnaire, administré auprès de 80 dirigeants de TPE, a été établi pour la phase quantitative. Le traitement des données a été réalisé à l'aide des logiciels Excel pour l'analyse descriptive puis sur SPSS pour les régressions. Les résultats obtenus nous ont montré que le niveau d'étude et l'ancienneté du dirigeant dans l'activité influencent positivement la performance financière des TPE. Aussi, plus le niveau de prise de risque est élevé, plus la TPE tend à être financièrement performante. Ainsi, cette étude contribue à l'appréhension du profil du dirigeant dans les TPE de Daloa tout en analysant sa conséquence sur la vie de ces organisations. Cette recherche peut donc aider les anciens et nouveaux dirigeants de TPE à reconsiderer l'importance de leurs propres caractéristiques qui peuvent impacter positivement la performance financière de leurs organisations d'appartenance. Malgré les résultats de cette recherche relative à l'impact du profil du dirigeant sur la performance financière des TPE, celle-ci présente des limites qu'il convient de souligner. Cette recherche n'a pas pris en compte certaines caractéristiques du dirigeant retenues dans la littérature. C'est pour éviter d'avoir un questionnaire trop long et complexe que nous avons jugé nécessaire de procéder à une sélection des variables qui limite de facto la portée explicative des résultats. Ce qui nous incite à entrevoir des travaux complémentaires en intégrant dans le modèle des variables potentiellement médiatrices et modératrices entre le profil du dirigeant et la performance financière des TPE.

## Bibliographie

- AFD (Agence Française de Développement). (2020).** Faciliter le développement des PME nigérianes. <https://www.afd.fr>
- Alchian, A. A. & Demsetz, H. (1972).** Production, Information Costs, and Economic Organization. *American Economic Review*, 62, pp. 77-95.
- Allard, P-F. et Maréchal C. G. (2003).** Construction de l'objet de recherche, Méthodes de recherche en Management, Paris Dunod, pp. 34-56.
- Ayala, C. J. C. & Manzano, G. G. (2010).** Established business owners's succes: influencing factors. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15(3), pp. 263-286.
- Azzi, I. & El KAHRI, L. (2024).** L'impact de l'innovation sur la performance organisationnelle des entreprises : Revue de littérature. *Revue Internationale des Sciences Gestion*. Vol. 7 N°2, pp. 1-26.
- Bardin (2001).** L'analyse de contenu, Paris, Edit PUF.
- Bergeron F. & Raymond (2004).** Ideal Patterns of Strategic Alignment and Business Performance. *Information & Management*, n° 41, 1003-1020.
- Birch, D. L. (1981).** Who Creates Jobs? *The Public Interest*, 65(3), 1-14.
- Boniface, S. K. & Anicet, C. M. T. (2018)** : analyse de la contribution du profil du dirigeant-propriétaire a la performance financière de l'entreprise individuelle camerounaise
- Chanut-Gieu C. & Guieu G. (2010).** Les PME en hypercroissance sont-elles vraiment singulières ? In Lecointre G., Roubaud J. -F, *Le grand livre de l'économie PME*, pp. 223-243, Paris, Gualino
- Chrit Y. & Khatori Y. (2021).** Managerial skills, national culture linked to the performance of Moroccan companies: Case of the Casablanca-Settat region. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(1), 415-445. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4476734>
- Davidson P. (1989).** Entrepreneurship-And After? A study of growth willingness in small firms, *Journal of Business Venturing*, Vol.4, N°3, pp. 211-226.
- Dia, A. L. (1991).** Le management africain Mythe ou réalité. *Revue internationale PME*, Vol.4, N°1, pp. 29-48.
- Dicko, M. A. S., Traoré, O. D., Koné. A. & Traoré, S. S. (2023).** L'impact du profil des dirigeants sur la performance organisationnelle des entreprises au Mali: cas de quelques PME de Bamako. *International Journal of Economic Studies and Management*, 3(5), 1513-1526.



**Ellouze K. H (2005).** Représentations et logiques d'actions : cas des dirigeants des entreprises familiales tunisiennes face à la mondialisation. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Montpellier 1.

**Eniola, A. A. (2018).** Traits d'entrepreneur-dirigeant de PME et sources de financement. In Dana, L. P., Ratten, V., & Honyenuga, B. (Eds.), *Entrepreneuriat africain. Études Palgrave sur l'entrepreneuriat en Afrique*

**Evrard Y. & Roux E. (2009).** Market, Fondements et Méthodes des recherches en marketing, 4<sup>ième</sup> édition, Paris, Dunod (16).

**Fatai A. et Al. (2018):** Nexus between informal networks and risk-taking: implications for improving the performance of small and medium enterprises in Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal Volume 17, Issue*

**Filion, L. J. (2002).** Vision and relations. *Entrepreneurship : Critical Perspectives on Business and Management*, 4(2), 63.

**FMI (Fonds Monétaire International). (2017).** Rapport annuel du FMI : Pour une croissance inclusive. *Perspectives économiques régionales Afrique subsaharienne : Faire redémarrer la croissance*. <https://www.imf.org>

**Getz D. & T. Petersen (2005).** Growth and profit-oriented entrepreneurship among family business owners in the tourism and hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, vol. 24, p. 219-242.

**Guyot, J. L., & Vandewattyne, J. (2004).** Ebauche d'une sociologie des logiques d'actions des créateurs d'entreprises, apports théoriques. 7<sup>ème</sup> Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 27-28.

**INSAE (Institut National de la Statistique et de l'Analyse Économique). (2010).** Annuaire statistique (2010). Direction du Traitement de l'Information et des Publications. <https://www.insae-bj.org>

**Jensen M. C. & Meckling W. H. (1976).** Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.

**Hansenne, M. (2003).** Psychologie de la personnalité (1<sup>re</sup> éd.). Bruxelles : De Boeck Université

**HILMI, Y., & FATINE, F. E. (2022).** The Contribution of internal audit to the corporate performance: a proposal of measurement indicators. *International Journal of Performance and Organizations*, 1(1), 45-50.



**HILMI, y., & NAJI, F. (2016).** Audit social et performance de l'entreprise : une étude empirique au sein du champ organisationnel marocain. *Revue des Etudes Multidisciplinaires en Sciences Economiques et Sociales*, 1(3). doi:<https://doi.org/10.48375/IMIST.PRSM/remses-v1i3.5271>

**Julien P.A. (1990).** Vers une typologie multicritère des PME. *Revue internationale PME*, vol 3, n°3-4, pp.411-425

**Kouame M. (2022).** Influence du profil du dirigeant-propriétaire et ses pratiques managériales sur performance des PME : cas du Côte d'Ivoire. *Volume 1 Issue 2.* <https://doi.org/10.5281/zenodo.7132955>.

**Kutu C. (2023).** Les déterminants de la compétitivité des PME : Une approche basée sur le profil du dirigeant. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 4(3-2), 565-583. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8066584>

**Larhrissi N & Mountassif R. (2020).** « Dirigeants des PME en croissance : Profil sociodémographique, psychologique et comportemental », *Revue Internationale des Sciences de Gestion Volume 3 : Numéro 2 » pp : 774 – 796*

**Legohérel P. & Peters M. (2003).** Dimensions psychologiques, processus de prise de décision et attitude envers le risque : Une étude des dirigeants de petites et moyennes entreprises, *La Revue des Sciences de Gestion*, N°199, p.51-72

**Lekane T. R. & Sekadjie C. (2021).** L'impact du profil du propriétaire-dirigeant sur la performance des PME camerounaises : Cas de la région de l'ouest. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(4), 268-285. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5134019>

**Mahé de Boislandelle H. (1998).** Gestion des ressources humaines dans les PME, *Economica*.

**Mamboundou J.P. (2003).** Profil du propriétaire-dirigeant et performance de la PME africaine : une illustration à travers le cas gabonais. *Revue Gestion 2000*, pp. 35-59.

**MCI (Ministère du Commerce et de l'Industrie). (2018).** Recueil de textes juridiques sur les PME en Côte d'ivoire. <https://www.pme.gouv.ci>

**Morris, M.H., N.N. Miyasaki, C.E. Watters & Coombes, S. M. (2006).** The dilemma of growth : understanding venture size choices of women entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, vol. 44, n° 2, p. 221-244.

**N'djambou R. & Sassine M. (2014).** Etude de la relation entre le profil du dirigeant, culture et performance des PME gabonaises : clarification des compétences et de la vision. *La revue Gestion et Organisation* 6 (2014), p 7-19.



**Ngongang, D. (2005).** Pratiques comptables, système d'information et performance des PME camerounaises, *La Revue des Sciences de Gestion : Direction et Gestion*, 40(216), 59.

**Paradas, A. (1996).** Typologies du dirigeant et style de gestion des ressources humaines dans la PME. *Actes du 3e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME)*, Trois-Rivières, Québec, Canada.

**Panayotopoulou, L., Bourantas, D. & Papalexandris (2003).** Strategic human resource management and its effects on firm performance: an implementation of the competing values framework. *The International Journal of Human Resource Management*, VOL. 14, N°4, pp. 680-699.

**Raju. P. S. (1980).** Optimum stimulation level: its relationship to personality, demographics and exploratory behavior. *Journal of Consumer Research*. Vol. 7, N°3, pp. 272-282.

**Rathus A. (2022).** La performance financière, une analyse à travers les caractéristiques du dirigeant : cas des PME de la ville d'Abidjan. *Vue Ivoirienne des Sciences Economiques et de Gestion - RISEG Rev. Iv. Sci. Eco. Gest. - Vol 3; N° 1*; pp. 23-3

**Sogbossi. B. B. (2010).** Perception de la notion de performance par les dirigeants de petites entreprises en Afrique, *La Revue des Sciences de Gestion*, N°1, pp. 117-124.

**Soro, P., Mamboundou, J. P. & Azi, A. E. (2025).** Profil de la propriétaire-dirigeante et performance des très petites entreprises (TPE) en milieu rural ivoirien, *Revue Française d'Economie et de Gestion*, Vol.6, N°11, pp. 402-427.

**Souley AS. A (2023).** Les pratiques comptables et la performance financière des PME : Cas du contexte nigérien, *Revue Française d'Economie et de Gestion*, Vol.4, N°7, pp. 340-364.

**Storey. D. J. (1994).** Understanding the Small Business Sector. Londres et New York. Routledge

**Sybord, C., & Salinero, V. (2012).** PME hôtelières et management éthique par les TIC. Colloque de l'Association Information et Management, Bordeaux

**Thiébard R.A (2014).** Méthodes de recherche en management, 4<sup>ème</sup> édition ; Paris, Dunod

**Torrès O. (2004).** The SME concept of Pierre-André Julien: An analysis in terms of proximity. Piccola impresa, *Small Business*, Vol. 17, N°2, p. 51-62;

**Tsambou, A. D., Fomba, K. B. (2017).** Performance perspectives for small and medium enterprises in Cameroon: innovation and ICTs. *Timisoara Journal of Economics and Business*, Vol. 10, pp. 68-87



**Yamb M. L. B. & Tibi L. (2023)** « Effet différencié du style de management : profil du dirigeant et performance des Très Petites Entreprises au Cameroun », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 6 : Numéro 2 » pp : 983 - 1006

**Zian H. (2013).** Contribution à l'étude des tableaux de bord dans l'aide à la décision des PME en quête de performances, Thèse de Doctorat.