



La performance financière, une analyse a travers les caractéristiques du dirigeant : cas des PME de la ville d'Abidjan

The financial performance, an analysis through the characteristics of the manager: Case of SMEs in the city of Abidjan

RATHUS Aka Amenan Marie-Kristel

Doctorante, Université Félix Houphouët-Boigny de Cocody/Abidjan

Email : kristelrathus@gmail.com

Tél : (+225) 71 68 27 29

RESUME

Notre article a pour objectif d'analyser l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière des PME dans le contexte ivoirien. Une étude quantitative a été menée par administration d'un questionnaire en face à face auprès de quarante-huit (48) propriétaires-dirigeants de PME de commerces et de services disposant d'un effectif inférieur ou égal à cinquante (50) employés. Les résultats obtenus, après l'analyse quantitative des données, montrent que sur les quatre (4) caractéristiques du dirigeant étudiées, deux (2) influencent significativement la performance financière des PME de notre échantillon.

Mots-clés : Caractéristiques du dirigeant ; Performance financière ; PME.

ABSTRACT

Our article aims to analyze the influence of manager's characteristics on the financial performance of SMEs in the Ivorian context. A quantitative study was carried out by administering a face-to-face questionnaire to forty-eight (48) owner-managers of businesses and services SMEs with a workforce of less than or equal to fifty (50) employees. The results obtained, after quantitative analysis of the data, show that on four (4) characteristics of manager studied, two (2) influence significantly the financial performance of SMEs of our sample.

Keywords: Characteristics of the manager; Performance financial; SMEs

JEL Classification: L25; M19

INTRODUCTION

Dans les pays développés comme dans les pays sous-développés, la performance financière est un concept qui a été à l'origine de nombreuses études et modélisations par des auteurs tels que Zhan (2007), Gueguen (2010), Bocco (2010), N'djambou et Sassine (2014), etc. Les recherches en sciences de gestion notamment en finance et en management ont accordé une importance très particulière à ce concept, les recherches concernant ce concept ont été élargies au cours du vingtième siècle. Le concept de performance se définit comme l'efficacité ou l'efficience du système productif (Spring, Martinez et Vidal, 2013). Force est de reconnaître que le concept de performance peut varier d'une organisation à une autre, d'un concept à un autre en fonction des objectifs fixés par l'organisation (Houkou et al, 2010). Il est caractérisé par diverses dimensions dont la performance financière.

Dans les grandes entreprises, le concept de performance est lié aux différentes fonctions qui sont intégrées dans l'entreprise, ses fonctions sont basées sur la réflexion de Mintzberg (1982) pour laquelle il doit exister dans une entreprise, une division des tâches, une coordination des tâches et une configuration structurelle. Par contre, dans les PME, les réflexions de Mintzberg n'est pas tout à fait suivie parce qu'elles sont caractérisées par une faible division des tâches, une centralisation et une personnalisation de leur gestion autour de leur dirigeant. De ce fait, le dirigeant de la PME joue un rôle dominant dans ce qui a trait au pilotage de son entreprise (Torrès, 1999). Avec la globalisation des marchés, les PME doivent être en mesure de pouvoir être réactives quel que soit l'environnement concurrentiel dans lequel elles évoluent. Cette survie devient un enjeu un peu complexe car le taux de mortalité des PME est élevé et 80% d'entre elles n'atteignent par leur cinquième anniversaire (Levasseur, 1986), étant donné que le dirigeant de la PME est considéré comme l'élément crucial du système de gestion de celle-ci (Marchésnay, 1991). Le dirigeant de la PME doit être en mesure de pouvoir aider son entreprise à pouvoir surmonter les aléas de l'environnement. Pour ce faire, il doit être doté de caractéristiques particulières afin de pouvoir aider à la survie de son entreprise, voire sa performance.

Force est de reconnaître que la performance de la PME peut être impactée par plusieurs facteurs internes comme externes à l'entreprise. Mais le facteur qui fait l'objet de notre recherche est le dirigeant à travers ces différentes caractéristiques. Cette décision est partie du fait que plusieurs études ont été faites sur ce sujet dans certains pays mais dans le cadre de notre étude cette question n'a pas été trop exploitée et surtout vu le rôle primordial des PME dans le tissu économique de la Côte d'Ivoire.

D'où la problématique de la relation entre la performance financière de la PME et les caractéristiques de son dirigeant. En d'autres termes, quelle est l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière de son entreprise ?

Afin de mieux cerner cette problématique, notre étude a pour objectif général d'analyser l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière de la PME dans le contexte ivoirien. Pour atteindre cet objectif, nous allons dans un premier temps, définir nos différents concepts et exposer notre revue de la littérature et dans un second temps, analyser l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière des PME dans le contexte ivoirien.

1. CADRE CONCEPTUEL ET THÉORIQUE

Notre cadre conceptuel et théorique consistera d'abord à définir les différents concepts de notre article, ensuite exposer les études ayant fait la liaison entre les concepts mobilisés pour notre recherche et enfin, faire ressortir notre modèle de recherche.

1.1 Les caractéristiques du dirigeant

Les caractéristiques du dirigeant font référence au profil de celui-ci. Il n'existe pas de caractéristiques standards pour les dirigeants des PME, mais il existe une pluralité de variables qui permettent d'analyser les caractéristiques du dirigeant. Ces variables varient en fonction des auteurs

et de l'objectif de leur recherche. Nous ne définirons que les caractéristiques du dirigeant qui feront l'objet d'analyse dans la suite de notre recherche. Il s'agit des caractéristiques suivantes : les traits de personnalité, le réseau social et les compétences du dirigeant (le type de formation et l'expérience professionnelle du dirigeant). Ces différentes caractéristiques ont fait l'objet d'étude dans les recherches des auteurs tels que Zhan Su (2007), Gueguen (2010), N'djambou et Sassine (2014).

Les traits de personnalité du dirigeant

Les traits de personnalité se traduisent comme la personnalité de l'individu en fonction de la dynamique qui sous-tend les comportements de celui-ci. Plusieurs concepts ont été utilisés pour caractériser la personnalité d'un individu mais ceux qui seront mobilisés ici sont ceux du modèle des Big five, encore appelée Five Factor Model et modèle OCEAN (Costa et McCrae, 1992 ; Goldberg, 1993 ; Zhao et Seibert, 2006). Ils représentent cinq traits essentiels de la personnalité d'un individu : l'extraversion, l'instabilité émotionnelle, le caractère consciencieux, le caractère agréable et l'ouverture à l'expérience. Les cinq traits ont été décrits par Costa et McCrae (1992) : l'extraversion à travers le caractère dominant, actif d'un individu ; Le caractère agréable comme l'orientation interpersonnelle d'un individu ; le caractère consciencieux montrant le degré d'organisation et motivation d'un individu ; l'ouverture à l'expérience caractérisée par la curiosité d'individu et l'instabilité émotionnelle caractérisée par le fait qu'un individu ne soit pas émotionnellement stable.

Le réseau social du dirigeant

Le réseau social du dirigeant se définit comme l'ensemble de ses relations et contacts avec les autres (Barnir et Smith, 2002). Le réseau social du dirigeant peut aussi se définir comme un système de relation avec des dirigeants d'entreprises ou d'autres personnes et organisations, système susceptible d'apporter une contribution directe ou indirecte à l'évolution de l'entreprise (Zhan, 2007). Les études sur le réseau social peuvent adopter deux courants qui sont : le réseau personnel d'individu et qu'on désigne dans la littérature anglo-saxonne par « *personal network* » ou « *ego network* » et le réseau complet encore appelé « *whole network* » ou « *total network* » (Ndangwa et al, 2007). Le réseau social du dirigeant peut être un moyen de mobilisation de ressources diverses pour son entreprise. Dans la mesure où le réseau social du dirigeant peut avoir une productivité en termes de performance de son entreprise. Dans notre étude, le réseau social du dirigeant sera caractérisé par le réseau personnel du dirigeant ou encore appelé *personal network*. Il s'agira de s'intéresser qu'aux liens de l'ego avec ses alters, sans que ces liens fassent l'objet d'analyse.

Les compétences : le type de formation et l'expérience professionnelle du dirigeant

La compétence se définit comme la capacité des individus à apprendre et à exécuter les tâches qui leurs sont confiées (Cormick et Tiffin, 1974). Elle est constituée des aptitudes, des habiletés et des connaissances (Pettersen et Jacob, 1992). Pour eux, les aptitudes font référence aux capacités potentielles qui influencent les apprentissages des comportements en général, tandis que les habiletés sont des capacités apprises par formation ou par expérience, à partir des aptitudes. Les connaissances sont quant à elles des habiletés particulières fondées sur la possession d'informations. Tous ces compétences précédemment énumérées peuvent être acquises ou améliorées par les habiletés telles que la formation (laquelle est appréciée par les diplômes, le type de formation) et l'expérience (laquelle est appréciée par l'expérience professionnelle, l'expérience managériale et l'expérience dans le secteur d'activité). C'est dans ce sens que, N'Djambou et Sassine (2014) dans leur étude ont pris comme variables explicatives de la compétence du dirigeant, le type de formation et l'expérience professionnelle car elles sont fortement liées à la compétence du dirigeant de la PME. Dans le cadre de notre étude, nous allons nous aligner sur les mêmes variables que N'djambou et Sassine (2014). Nous définissons le type de formation comme la formation reçue par le dirigeant au cours de ses études et l'expérience professionnelle antérieure désigne le savoir et le savoir-faire acquis pendant un certain nombre d'années au sein d'une entreprise (N'djambou et Sassine, 2014).

1.2 La performance financière

La performance financière se définit comme la survie d'une entreprise ou sa capacité à atteindre ses objectifs (Ndangwa et al, 2007). Elle désigne aussi la variable palpable, concrète, visible et manifeste mesurant l'efficacité des activités économiques et commerciales de l'entreprise (N'djambou et Sassine, 2014). Cette performance est aussi relative aux coûts. Elle est mesurée la plupart du temps par des indicateurs tels que l'efficacité, la rentabilité, l'efficacité, le bénéfice, le chiffre d'affaires, la productivité, etc (Lalonde, 1985). Dans notre étude, le bénéfice sera considéré comme un indicateur d'évaluation de la performance financière des PME. Il désigne pour une entreprise la différence entre les produits et les charges (d'exploitations, financières et exceptionnelles ainsi que l'impôt sur les sociétés) engagées sur une même période. Nous chercherons à savoir s'il y a eu une variation du bénéfice pendant une certaine période. Nous n'exigerons pas les montants car la majorité des dirigeants préfèrent ne pas fournir les informations sur les résultats de leur exercice annuel.

1.3 Le lien entre les caractéristiques du dirigeant et la performance financière et élaboration des hypothèses de recherche

Cette sous-section fait état d'une recension des travaux qui présente l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance de leur entreprise. La gestion d'une PME a tendance à être centrée sur le dirigeant lui-même (Torres, 1999). Dans cette étude, les caractéristiques du dirigeant sont analysées à travers les traits de personnalité, son réseau social, son type de formation et son expérience professionnelle, lesquelles influencent la performance financière des PME (Gueguen, 2010).

Les traits de personnalité du dirigeant et la performance

Les traits de personnalité ont été étudiés dans plusieurs travaux ayant fait le lien entre les traits de personnalité des acteurs et la performance dans leur travail, voire de leur activité (Salgado, 1997). Dans une étude portant sur 168 entrepreneurs chinois, Lee et Tsang (2001) pour savoir si les traits de personnalité ont un effet sur la croissance de la PME, ils utilisèrent une analyse basée sur les modèles d'équations structurelles pour obtenir que les traits de personnalité ont peu d'impact sur la croissance de l'entreprise. Cela peut s'expliquer par le fait que les traits de personnalité sont plus en lien avec la personne et ne réagissent pas directement sur la croissance de son entreprise. Voahary (2015) va de moitié dans le même sens que Lee et Tsang (2001) à travers une étude de cas sur l'influence des compétences et personnalités du dirigeant sur la pérennité de l'entreprise portant sur quatre entreprises d'Antananarivo. Il pose l'hypothèse suivante : les personnalités du dirigeant contribuent à la pérennité de l'entreprise. Après une étude qualitative, il obtient comme résultat l'acceptation de cette hypothèse, à savoir que les personnalités du dirigeant contribuent à la pérennité de son entreprise voire sa performance. Quant aux auteurs Baum et Locke (2004) qui ont mené une étude longitudinale, leurs résultats stipulent que les traits de personnalité ont une influence sur la croissance de l'entreprise. Sur la base de ce qui précède, nous établissons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 1 : Les traits de personnalité influencent positivement la performance financière des PME dans le contexte ivoirien.

Le réseau social du dirigeant

La théorie des réseaux sociaux développée par Granovetter (1973), Burt (1992) et Lin (1995) a montré que le réseau du dirigeant peut affecter la performance de plusieurs manières. Ce réseau se résume dans les dimensions telles que la propension de l'égo au réseau, l'étendue de son activité de réseau, l'intensité de ses relations avec les alter et le prestige de ses alter (Barner et Smith, 2002). Dans ce sens, Ndangwa et al. (2007) ont mené une étude portant sur la relation entre le réseau social du dirigeant et la performance de l'entreprise. Une enquête quantitative a été réalisée auprès de 120 dirigeants de TPE (Très petite entreprise). A l'issue de l'analyse statistique, l'auteur a conclu que le réseau social du dirigeant n'est pas utilisé dans un objectif stratégique par le dirigeant c'est-à-dire

qu'il ne l'utilise pas pour la performance de son entreprise. Cette conclusion a été tirée aussi par Bah (2008) dans son étude théorique sur le capital social des dirigeants et performance des entreprises. Par contre, Zhan Su (2007) a mené une étude sur les caractéristiques du dirigeant et la performance des PME portant sur un échantillon de 939 PME manufacturières et de services afin de déterminer l'influence de l'étendue du réseau du dirigeant sur la performance des PME. Après une analyse statistique, le résultat indique que le réseau du dirigeant a une influence positive et significative sur la performance. Sur la base de la théorie et des travaux, il ressort l'hypothèse suivante :

Hypothèse 2 : Le réseau social du dirigeant influence positivement la performance financière des PME en Côte d'Ivoire.

Les compétences du dirigeant et la performance : le type de formation et l'expérience professionnelle

Ayalo Calvo et Manzano Garcia (2010) dans leur étude sur les facteurs influençant la réussite des propriétaires d'entreprises portant sur 800 entrepreneurs d'Espagne, le capital humain de l'entrepreneur est représenté par les variables telles que l'éducation (à travers sa formation suivie et son niveau d'enseignement) et l'expérience du dirigeant (à travers son expérience managériale et son expérience professionnelle). Pour ce faire, les auteurs ont posé les hypothèses suivantes : l'éducation est liée positivement à la croissance des entreprises et l'expérience est liée positivement à la croissance de l'entreprise. Après vérification des hypothèses, ils ont obtenu comme résultat que l'éducation a un lien positif sur la croissance des entreprises, de même que l'expérience. Dans la même veine, N'Djambou et Sassine (2014) ont réalisé une étude portant sur le profil du dirigeant et la performance des PME dans un contexte gabonais. Dans cette étude, le profil du dirigeant a été étudié en fonction des compétences et de la vision du dirigeant. Les compétences se sont basées sur les critères de l'école des caractéristiques à travers la formation qui désigne l'ensemble des nouvelles connaissances acquises et l'expérience professionnelle qui désigne l'ensemble des habiletés ou compétences techniques (savoir et savoir-faire) acquises après un certain nombre d'années dans l'entreprise. Les résultats de cette étude à travers une démarche hypothético déductive ont montré que les compétences du dirigeant influencent de façon significative la performance tangible des PME gabonaises. Au regard de ce qui précède, nous retenons les deux hypothèses suivantes :

Hypothèse 3 : Le type de formation du dirigeant influence positivement la performance financière des PME en Côte d'Ivoire.

Hypothèse 4 : L'expérience professionnelle du dirigeant influence positivement la performance financière des PME en Côte d'Ivoire.

Au regard de cet état de l'art, nous nous alignons sur la thèse que les caractéristiques du dirigeant influencent positivement la performance financière des PME.

1.4 Le modèle de recherche

Le modèle que nous utilisons est basé sur la recension des écrits en lien avec notre objectif de recherche, à savoir, analyser l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière des PME dans le contexte ivoirien. La recherche dans ce domaine a fait l'objet de plusieurs écrits. Nombreux sont les chercheurs qui ont étudié le lien entre les caractéristiques du dirigeant et la performance de leur entreprise. Cet état de fait est mis en relief par les résultats des travaux de nombreux auteurs tels que Gueguen (2010), N'djambou et Sassine (2014).

Pour contribuer à ces études, notre travail de recherche s'appuie sur le modèle suivant où les variables explicatives sont définies par les caractéristiques du dirigeant et la variable expliquée est définie par la performance financière

Ainsi, pour mener à bien notre travail, nous avons formulé des hypothèses ci-dessus qui vont être acceptées ou rejetées à la fin de notre étude. La figure suivante est en fait un récapitulatif mettant en relation les caractéristiques du dirigeant et la performance financière.

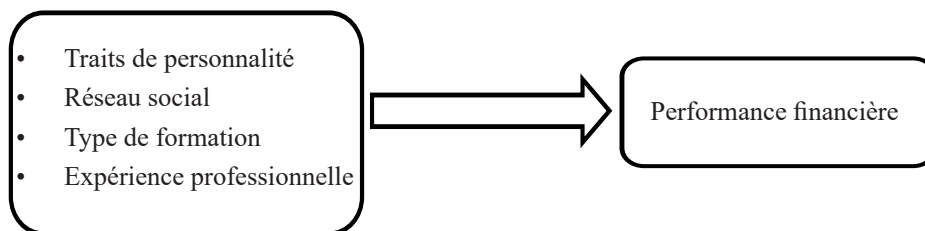


Figure 1 : Modèle théorique notre étude

Source : Elaboré par l'auteur

Nous avons présenté et discuté le cadre conceptuel et théorique de notre recherche. A l'issue de la revue de la littérature, nous avons formulé des hypothèses et construit un modèle théorique de recherche. Afin de vérifier les analyses faites dans notre cadre conceptuel et théorique, une étude empirique est donc primordiale sur les PME dans le contexte ivoirien.

2. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Afin de répondre à notre objectif principal de recherche, nous allons présenter notre terrain d'étude et la méthode d'échantillonnage, le questionnaire et son administration, l'opérationnalisation des variables ainsi que les méthodes d'analyses des données.

2.1 Le terrain d'étude et la méthode d'échantillonnage

En Côte d'Ivoire, le ministère de l'Entrepreneuriat national et de la Promotion des PME et de l'Artisanat (MENPPMEA) par le décret n° 2012-05 du 11 janvier 2012, définit les PME comme toute entreprise ayant au moins deux cent (200) salariés en permanence et dont le chiffre d'affaires hors taxe (CAHT) est inférieur ou égal à un (1) milliard de francs CFA. Les PME représentent une part importante de l'économie nationale de la Côte d'Ivoire, en l'occurrence 98% du tissu économique formel, 20% du produit intérieur brut (PIB), 12% de l'investissement national et 23% de la population active. Sur un total de 9 142 entreprises, les PME sont représentées par 8 985 entreprises sur le territoire ivoirien dont 7 466 situées dans la ville d'Abidjan. Cela revient à dire que la majorité des PME en Côte d'Ivoire sont localisées dans la ville d'Abidjan.

Ce qui nous amène à choisir comme terrain d'étude de notre recherche les PME, plus précisément les micro-entreprises et les petites entreprises qui sont situées dans la zone d'Abidjan. La particularité des PME que nous avons choisies c'est qu'elles sont dirigées par le propriétaire et exercent dans les secteurs d'activité de commerces et de services.

Concernant notre échantillon, nous avons opté pour une méthode basée sur un échantillon par convenance. Ce choix se justifie en tenant compte des contraintes auxquelles nous étions soumis. Aussi, les éléments de l'échantillon ont été choisis de manière précise en respectant les critères fixés par le chercheur et les résultats d'un échantillon par convenance peuvent se prêter à une généralisation de type analytique (Thiéart, 1999). De fait, nous avons décidé de limiter à quarante-huit (48) propriétaires-dirigeants de PME localisées dans la ville d'Abidjan.

2.2 Le questionnaire et son administration

Le questionnaire a été le principal outil de la collecte des informations nécessaires pour notre étude. Il s'agit des questionnaires à réponses fermées qui ont été élaborés à partir de la littérature. Notre questionnaire comprend quatre parties.

La première partie permet de recueillir les données concernant la performance financière de chaque entreprise à travers le niveau d'évolution du bénéfice net. Cette question est très importante, car elle va nous permettre de savoir si l'information dont nous avons besoin pour cette recherche est disponible au niveau du répondant. La seconde partie est relative aux informations sur les caractéristiques de l'entreprise telles que la taille de l'entreprise, l'année de création de l'entreprise, la structure de propriété et le secteur d'activité. La troisième partie du questionnaire permet de recueillir des informations sur les caractéristiques du propriétaire-dirigeant, c'est-à-dire les traits de personnalité du dirigeant et le réseau social du dirigeant. La quatrième partie du questionnaire permet de recueillir des informations sur le profil du propriétaire-dirigeant. Entendons par profil du propriétaire-dirigeant des informations concernant son genre, sa situation matrimoniale, son expérience professionnelle, la manière d'être devenue dirigeant, son type de formation, la durée de gestion de son entreprise, son niveau d'étude et son âge. Chaque notion est évaluée par une question.

Pour vérifier que le questionnaire d'enquête est facilement accessible à tous les enquêtés et que son administration ne posera pas d'importants problèmes de compréhension, il a été soumis à l'appréciation des étudiants en sciences de gestion et de certains docteurs en sciences de gestion avant d'être administré. Le questionnaire final a été distribué à soixante-quinze (75) propriétaires-dirigeants de PME dans la ville d'Abidjan. Nous avons eu un retour de quarante-huit (48) questionnaires traitables. Cela se traduit par un taux de réponse de 64%, il est appréciable pour une étude de cette nature dans le contexte ivoirien.

La phase de collecte de nos données a été une étape difficile dans le processus ayant conduit à la réalisation de notre travail. Elle s'est étendue sur trois (3) mois environ. Les difficultés proviennent essentiellement de l'accueil réservé à l'enquêteur et aussi la difficulté de rencontrer les dirigeants des PME enquêtés. Quand ceux-ci étaient enfin rencontrés, les convaincre de participer à l'étude relevait parfois d'une tâche délicate. Certains dirigeants nous prenaient pour les agents des impôts, quand d'autres trouvaient que notre étude ne pouvait rien leur apporter.

2.3 L'opérationnalisation des variables

La variable dépendante

La performance financière (**PERFORM**) sera évaluée par la croissance du bénéfice net. Afin de mesurer cette variable, nous nous sommes appuyés sur l'échelle de mesure des travaux de Bocco (2010). Il s'agit de chercher à savoir le niveau d'évolution du bénéfice net sur les trois (3) dernières années. Dans ce sens, une échelle ordinale à trois (3) niveaux allant du niveau 1 (pas évolué), 2 (sans avis) et 3 (évolué) est utilisée pour cette question.

Les variables indépendantes

Les quatre (4) variables indépendantes sélectionnées à partir de la littérature sont mesurées par seize (16) items.

Afin de mesurer les traits de personnalité (**PERSON**), nous nous sommes basés sur l'échelle de mesure des travaux de Geraudel et Chollet (2010) issue du modèle Big Five. Elle comprend cinq (5) items. Le répondant devra donner son degré d'accord aux différentes affirmations sur une échelle de type Likert à cinq (5) points, allant de (1) « ce n'est pas du tout pour moi » à (5) « c'est très vrai pour moi ».

Le réseau social (**RESEAU**) a été mesuré en fonction de l'échelle de mesure proposée par Jarvis, Mackenzie et Podsakoff (2004). Cette échelle comprend neuf (9) items. Le répondant devra donner son degré d'accord aux différentes affirmations sur une échelle de type Likert à cinq (5) points, allant de (1) « ce n'est pas du tout pour moi » à (5) « c'est très vrai pour moi ».

Afin de mesurer le type de formation (**ETUDE**), nous nous sommes basés sur l'échelle de mesure des travaux de Zian (2013). Cette échelle est mesurée par une question.

Pour mesurer l'expérience professionnelle (**EXPERI**), nous nous sommes appuyés sur l'échelle de mesure des travaux de N'Djambou et Sassine (2014). Cette échelle est mesurée par une question.

2.4 Méthodes d'analyses des données

L'analyse des données consiste à mettre sous forme exploitable les données recueillies au long de l'enquête afin de faciliter l'analyse des résultats. Pour ce faire, nous avons rentré nos données sur le logiciel SPSS en fonction du recodage qui a été fait pour le traitement et l'exploitation de celles-ci. Le choix de ce logiciel se justifie par l'accès facile de celui-ci et c'est aussi l'un des plus connu et l'un des plus disponibles dans le milieu des chercheurs. Nous avons effectué une analyse descriptive univariée et une analyse économétrique. L'analyse univariée pour nous permettre de faire la description de notre échantillon et l'analyse économétrique permettra de modéliser le phénomène étudié. S'agissant de notre analyse économétrique, nous avons opté pour un modèle de régression logistique en raison du caractère qualitatif de notre variable expliquée. Etant donné que nos variables respectent les différentes conditions préalables du modèle.

Notre modèle de régression logistique se présente comme suit :

$$P_{PERSON} = \frac{1}{1 + e^{-u}}$$

$$u = \alpha_0 + \alpha_1 * PERSON_i + \alpha_2 * RESEAU_i + \alpha_3 * EXPERI_i + \alpha_4 * ETUDE_i$$

Avec les traits de personnalité (**PERSON**) ; le réseau social (**RESEAU**), l'expérience professionnelle antérieure (**EXPERI**) et le type de formation (**ETUDE**).

Après avoir présenté notre méthodologie, nous allons dans le paragraphe suivant présenter les résultats de notre étude quantitative et la discussion de ces différents résultats.

3. RÉSULTATS ET DISCUSSIONS DES RÉSULTATS

Nous avons effectué une analyse pour vérifier la fiabilité de nos items, nous avons remarqué la valeur de l'indice alpha de Cronbach est égale à 0,791, ce qui signifie que nous avons une cohérence interne satisfaisante.

3.1 Statistiques descriptives de l'échantillon

Notre échantillon est composé exclusivement de micro et de petites entreprises. Les analyses descriptives donnent vingt-huit (28) entreprises de moins de 10 salariés, soit 58,3% de l'effectif total. Quant aux petites entreprises, on en dénombre vingt (20), soit une part de 41,7%.

Selon la propriété, on compte douze (12) entreprises familiales, soit 25% de l'effectif total l'échantillon. Les entreprises non familiales sont, quant à elles, au nombre de trente-six (36) et

représentent 75% de l'échantillon. Les secteurs d'activités sur lesquels la recherche a porté concernent le secteur du commerce et celui des services. Sur les quarante-huit (48) entreprises enquêtées, on note seize (16) qui exercent dans le secteur commercial, soit un taux de 33,3%. Les trente-deux (32) autres sont des entreprises de services, soit 66,7%.

Concernant le profil du propriétaire-dirigeant, on observe trente-sept (37) dirigeants de sexe masculin, représentant une part de 77,1% contre 22,9% pour les dirigeants de sexe féminin, correspondant à onze (11) dirigeants.

L'analyse de la situation matrimoniale de ces propriétaires dirigeants révèle vingt-neuf (29) dirigeants mariés, soit 60,4% de l'effectif total, contre quinze (15) dirigeants célibataires (31,3%) et quatre (4) dirigeants divorcés (8,3%).

L'échantillon est majoritairement dominé par les propriétaires-dirigeants dont l'âge est compris entre 35 et 45 ans. Ils sont en effet au nombre de vingt-deux (22), soit 45,8% de l'effectif total. Dix (10) d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans (20,8%) quand seize (16) sont âgés de plus de 45 ans (33,3%).

En ce qui concerne le niveau d'étude du propriétaire-dirigeant, la répartition est telle que, la majorité ont un niveau universitaire, trente (30) d'entre eux pour une part de 62,5%. Dix (10) ont un niveau secondaire, soit 20,8% quand huit (8) ont un niveau primaire, soit 16,7%. Sur la question de savoir si les propriétaires dirigeants interrogés avaient eu une expérience professionnelle antérieure à leur fonction actuelle. Trente-six (36) ont répondu par «oui», soit 75%, contre douze (12) pour le «non», soit 25%.

L'échantillon est composé de vingt-six (26) propriétaires-dirigeants qui ont eux-mêmes fondés leur entreprise, soit 54,2% ; quatorze (14) ont acquis leur entreprise (29,2%) et huit (8) ont hérité de leur entreprise.

Au niveau de la formation reçue par le propriétaire-dirigeant, vingt-un (21) ont reçu une formation de gestionnaire, soit 43,8%, quand vingt-sept (27) n'ont pas reçu de formation de gestionnaire, soit 56,3%. Aussi, sept (7) de ces propriétaires disent avoir eu recours à une documentation en gestion ces dernières années, soit 14,6%, quand quarante-un (41) n'y ont pas eu recours, soit 85,4%.

3.2 Analyse économétrique : régression logistique

La régression logistique effectuée pour analyser l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière des PME en Côte d'Ivoire, nous donne les résultats exposés dans un tableau (voir Annexes). Nous avons effectué une évaluation de la signification du modèle de régression logistique à travers le test de spécification du modèle. Nous avons conclu que notre modèle final permet de prédire la performance financière des PME de notre échantillon. En utilisant les tests de R-deux de Cox & Snell et Nagelkerke, nous avons déduit à travers ces différents tests qu'on avait un bon ajustement du modèle aux données.

L'analyse des résultats de la régression logistique montrent que pour chacune des variables, aucun coefficient de Wald n'est égal à 0, ce qui signifie que chacune des variables explicatives contribue à l'amélioration du modèle de régression logistique. En analysant la significativité de chaque variable explicative sur la performance financière, on observe que sur l'ensemble des quatre (4) caractéristiques du dirigeant étudiées, que seulement deux d'entre elles ont une influence significative sur la performance financière des PME de notre échantillon. Il s'agit du réseau social du dirigeant ($p = 0,020$) et du type de formation ($p = 0,006$).

Cependant, les traits de personnalité ($p = 0,377$) et l'expérience professionnelle ($p = 0,201$) n'exercent pas d'influence significative sur la performance financière de notre échantillon. Pour cette analyse, nous nous sommes basés sur la valeur du Sig (P-value) qui lorsqu'il est inférieur à 5%, on

peut conclure que la variable indépendante influence significativement la variable dépendante. Alors, il est question de savoir si les deux (2) variables (réseau social et type de formation) identifiées comme ayant une influence significative sur la performance financière des PME de notre échantillon ont une influence positive ou négative sur celle-ci. Dans ce cas, nous allons nous baser sur l'analyse de l'Exp (B) ou appelé le ratio de la cote. L'Exp (B) nous permet de déterminer le signe (positif ou négatif) de l'influence des variables indépendantes sur la variable dépendante.

- Le réseau social du dirigeant a un Exp. (B) = 8,95 > 1, alors on conclut que cette variable influence positivement la performance financière des PME.
- Le type de formation a un Exp. (B) = 0.032 < 1, alors on conclut que cette variable influence négativement la performance financière des PME.

Nous allons passer à la discussion des résultats dans la sous-section suivante.

3.3 Discussions des résultats

Dans le cadre de la discussion de nos résultats, nous rappelons que les caractéristiques du dirigeant sur lesquelles se sont basées notre étude concernent le type de formation, l'expérience professionnelle, les traits de personnalité et le réseau social. Nos résultats nous montrent que seulement deux (2) de ses variables (le type de formation et le réseau social) ont une influence sur la performance financière des PME dans le contexte ivoirien que cette influence soit positive ou négative.

Sur le plan de notre analyse descriptive, notre échantillon est caractérisé par des propriétaires-dirigeants de masculin, ce résultat n'est pas très différent de celui obtenu par Kizaba et al (2014) dans leur étude dans le nord de la France sur les dirigeants. Cela peut s'expliquer par le fait que les hommes aiment plus se lancer dans les affaires. Notre échantillon est dominé par des propriétaires-dirigeants mariés, ce résultat est sensiblement pareil que celui obtenu par Ngok Evina (2007) dans son étude sur les dirigeants de PME camerounaises. Cela nous montre que les enquêtés sont beaucoup plus responsables de leur vie sociale. L'échantillon est majoritairement dominé par les propriétaires-dirigeants dont l'âge est compris entre 35 et 45 ans, ce résultat va dans le même sens que celui obtenu par loué et Majdouline (2014). Et en ce qui concerne le niveau d'étude du propriétaire-dirigeant, la majorité ont un niveau supérieur, ce résultat rejoint celui obtenu par Ngongang (2007). Cela peut être dû au fait que notre recherche a porté que sur la capitale économique qui peut être qualifié de grande ville.

Sur le plan de la théorie, les résultats de notre recherche montrent que le réseau social du dirigeant influence positivement sa performance financière des PME dans le contexte ivoirien, c'est-à-dire le fait que le dirigeant connaisse personnellement certains des personnes qui peuvent participer à la réussite de son entreprise et aussi le fait qu'il participe à des réunions, des associations et entretienne de bons rapports avec ses clients et avec l'Etat peut lui permettre de réussir dans son activité. Rappelons que ce résultat est en conformité avec la théorie des réseaux sociaux (Granovetter, 1973 ; Burt, 1992 ; Lin, 1995).

Sur le plan des recherches empiriques antérieures, par rapport au type de formation, nos résultats ne rejoignent pas ceux des auteurs tels que Ayalo Calvo et Manzano Garcia (2010), N'djambou et Sassine (2014), Manboundou (2003) cité par N'djambou et Sassine, tous ces différents auteurs dans leurs différents travaux empiriques ont obtenu comme résultat que la formation du dirigeant a une influence positive sur la performance des entreprises. Leurs résultats infirment le résultat que nous avons obtenu.

Il peut être dû au fait que les dirigeants ne s'orientent pas forcément dans le secteur qui pourrait s'associer au mieux avec le type de formation qu'ils ont reçu au cours de leur cursus d'éducation. Or, cela peut jouer un rôle très important dans la performance de l'entreprise.

En nous basant sur une littérature bien fournie, nous avons suggéré que l'expérience professionnelle du dirigeant influence positivement la performance financière des PME dans le contexte ivoirien.

Nos résultats montrent que l'expérience professionnelle du dirigeant n'a pas d'influence sur la performance financière des PME dans le contexte ivoirien. Ce résultat confirme le résultat de l'étude empirique de Sana Ben (2014) et contredit les résultats des auteurs tels que Lorrain (1997), Manboundou (2003), N'djambou et Sassine (2014). Cela pourrait signifier que le fait d'avoir eu une expérience professionnelle antérieure ne va pas forcément aider le dirigeant à pouvoir mieux gérer son entreprise.

Les résultats obtenus montrent aussi que le réseau social du dirigeant influence positivement la performance financière des PME dans le contexte ivoirien. Ce résultat vérifie notre hypothèse posée. Cela peut être dû au fait que la majorité des dirigeants de notre échantillon ont un réseau fort et s'impliquent dans les relations qu'ils ont avec tous ceux qui pourraient être un facteur d'amélioration de leur performance. Ce résultat vient corroborer celui obtenu par Zhan Su (2007). Il corrobore aussi partiellement avec les résultats obtenus par l'étude empirique de Ndangwa et al (2007) et celui de l'étude théorique de Bah (2008).

Les résultats concernant les traits de personnalité du dirigeant stipulent qu'elles n'ont pas d'influence sur la performance financière des PME dans le contexte ivoirien.

Ce résultat peut se justifier par le fait que le dirigeant soit extraverti, agréable, consciencieux, stable émotionnellement et ouvert aux expériences, ce qui peut l'aider à obtenir certaines informations mais pas nécessairement à améliorer la performance financière de son entreprise.

Ce qui infirme notre hypothèse préétablie qui stipule que les traits de personnalité du dirigeant influencent positivement sur la performance financière des PME dans le contexte ivoirien. Ce résultat va à l'encontre des résultats obtenus par les auteurs tels que Lee et Tsang (2001), Baum et Locke (2004) et Voahary (2015).

Au vu des résultats obtenus dans cette étude et des discussions menées à partir de travaux antérieurs, le tableau récapitulatif (voir Annexes) présente l'état de la vérification des hypothèses formulées.

CONCLUSION

Cet article a eu pour objectif d'étudier l'influence des caractéristiques du dirigeant sur la performance financière des PME à Abidjan. Après analyse, les résultats de notre étude révèlent que les traits de personnalité du dirigeant n'influencent pas la performance financière des PME, le type de formation du dirigeant influence négativement la performance financière des PME, l'expérience professionnelle du dirigeant n'influence pas la performance financière des PME et le réseau social du dirigeant influence positivement la performance financière des PME.

En termes de contributions, sur le plan théorique, notre étude a permis la validation de certaines théories et aussi l'enrichissement de façon modeste des travaux antérieurs portant sur la relation entre les caractéristiques du dirigeant et la performance financière des PME dans le contexte ivoirien. Et sur le plan managérial, notre étude peut aider les dirigeants en fonction et les nouveaux dirigeants à prendre en considération l'importance de leurs propres caractéristiques et de savoir que ces caractéristiques peuvent avoir une influence positive sur la performance financière de leur entreprise.

S'agissant des limites, notre recherche en comporte trois principales. La première limite théorique est relative la non prise en compte de facteurs retenus dans la littérature sur le dirigeant de PME tels la vision (Bayad et Garand, 1998) et la non prise en compte de variable de contrôle tels que la taille de l'entreprise, l'âge de l'entreprise, la structure de propriété et le secteur d'activité (Hamadi et Chapelier, 2013). La deuxième limite théorique est relative au caractère contextuel du terrain c'est-

à-dire la prise en compte des secteurs de commerce et de services. Et la troisième limite est d'ordre méthodologique, elle est relative au fait que notre étude compte que quarante-huit PME.

Comme perspectives, cette recherche pourrait être reprise en prenant en considération les variables du dirigeant tels que la vision, le style de management, la culture et aussi tenir compte des variables de contrôle. Elle peut être réalisée en prenant compte les PME de tous les différents secteurs d'activités. Etant donné que, nous ne pouvons pas prétendre avoir étudié tous les champs de ce thème, vu que nous avons des contraintes de temps. Nous laissons la porte ouverte aux chercheurs qui veulent élargir ce sujet.

RÉFÉRENCES

- Ayala Calvo J. C. and Manzano Garcia G. (2010) "Established business owner's success: influencing factors." *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15 (03), p (263).
- Bah D. R. (2008) "Capital social des dirigeants et performance des entreprises." *La revue des Sciences de gestion* 2008/3, n°231-232, p 131-135.
- Barnir A. Smith, K. A. (2002) "Interfirm alliances in the small business: The role of social networks." *Journal of small business management*, p 219 – 232.
- Baum J.R et Locke E. A. (2004) "The relation of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth." *Journal of applied psychology*, vol 29, n°4, p. 587-598.
- Bocco B. S. (2010) "Perception de la notion de performance par les dirigeants de petites entreprises en Afrique." *La Revue des Sciences de Gestion* 2010/1 (n°241), p. 117-124.
- Burt, R. S. (1992) *Structural Holes: The social Structure of competition*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Costa, P. T. and McCrae R. R. (1992) *Normal personality in clinical practice: the Neo personality inventory*. Psychological assessment.
- Gueguen G. (2010) "Persistance des caractéristiques initiales du Dirigeant et croissance de la PME." *CIFEPME*, Bordeaux, octobre 2010,
- Goldberg, L. R. (1993) The structure of phenotypic personality traits. In: *American Psychologist*; 48: 1, 26-34.
- Granovetter M (1973) The strength of weak ties: a network theory revisited. In: *American journal of sociology*, 78, pp. 1360-1380
- Hogan R. (2004) *Personality psychology for organizational researchers*. In Schneider B. and Smith D. B (dir.) *Personality and organization sous la direction de.*, London, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 3-23.
- Houkou E., Agadame J. et Ahlan A. (2010) "Pratiques de gestion et performance des PME béninoises : analyses et perspectives." *Conseil d'analyse économique*, Rapport 2010.
- Jarvis C.B., Mackenzie S.B., Podsakoff P.M. (2004) "Un examen critique des indicateurs de construit et des erreurs de spécification des modèles de mesure dans la recherche en marketing et en comportement du consommateur." *Recherche et Applications en Marketing*, vol. 19, n°1, 2004, pp. 73-97.
- Kizaba G., Assaidi A. et Guilluy-Sulikashvili N. (2014) "Influence positive de la motivation entrepreneuriale sur la performance de la PME." *12^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME*, 29,30et 31 octobre 2014, Agadir.
- Lee D.Y. and Tsang E.W.K. (2001) "The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth." *Journal of Management Studies*, Vol. 38, n° 4, pp. 583-602.
- Levasseur (1986) *Lancer son entreprise*. In les éditions de L'HOMME
- Likert R (1974) *Le gouvernement participatif de l'entreprise*. Gautier-Villars – Editeur, Paris / Bruxelles / Montréal, 1974
- Lin N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28–51.
- Lorrain J., Belley A., Dussault L. (1998) "Les compétences des entrepreneurs : élaboration et validation d'un questionnaire (QCE)." *CIFEPME*, Nancy-Metz.

- Madjouline E. L., Loué C. (2006) "Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel." *CIFEPME*, Fribourg, Octobre.
- Marchésnay, M. (1991) Stratégie des PME. Dans R. Arena et al (ed), traité d'économie industrielle, 2^e édition, Paris, Economica, p 133-162.
- Geraudel M. et Chollet B. (2010) "Réseau personnel du dirigeant de PME et accès aux ressources : le rôle modérateur de la personnalité." *Finance Contrôle Stratégie* – Volume 13, n°2, juin 2010, p. 5-32.
- Mintzberg H. (1982) Structure et dynamique des organisations. Dans les Editions d'organisation, Paris, 434p.
- N'dangwa L. et al (2007) "Réseau social du dirigeant et performance de la TPE." *La revue des Sciences de gestion* 2007/1, n°223, p 75-85.
- N'djambou R. et 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.
- Ngok Evina J-F. (2007) "Le développement de la TPE camerounaise : évidences ou paradoxes ?, Communication et organisation." (En ligne), 32/2007. URL : <http://communicationorganisation.revues.org/380>.
- Ngongang D. (2007) "Analyse des facteurs déterminants du système d'information comptable et des pratiques comptables des PME tchadiennes." *La Revue des Sciences de Gestion* 2007/2 (n°224-225), p. 49-57.
- OCDE (2002). La formation des dirigeants des PME. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- Pettersen N, Jacob R. (1992) Comprendre le comportement de l'individu au travail : un schéma d'intégration. Ottawa, éditions agence d'arc.
- Salgado J.F. (1997), "The five factor model of personality and job performance in the European community." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 30-43.
- Sana Ben C. (2014) "Implications du pouvoir et des caractéristiques managériales sur la performance des entreprises tunisiennes cotées." *International Journal of Advanced Research* (2014), volume 2, issue 3, 349-362.
- Spring S., Martinez I. et Vidal O. (2013) "La perception des professionnels du chiffre sur le concept de performance et sa mesure." *Comptabilités sans frontières*, Mai 2013, Canada.
- Thiétart R. A., Méthodes de management, Dunod, 1999.
- Torrès O. (1999) Les PME. Dans Flammarion, Paris, collection Dominos, p 128.
- Voahary R. (2015) Influence des compétences et personnalités du dirigeant sur la pérennité de l'entreprise : Cas des quatre entreprises d'Antananarivo. Renivohitra Mémoire.
- Zhao, H. and Seibert S. E. (2006) "The Big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review." *Journal of applied psychology*, 91: 2, 259-271.
- Zhan S., R. Poisson et Y. Gasse (2007) "Caractéristiques du dirigeant et performance : le cas de PME canadiennes présentes sur des marchés émergents." *Management International*, 12 (1), 2007.
- Zian H. (2013) Contribution à l'étude des tableaux de bord dans l'aide à la décision des PME en quête de performances. Thèse.

ANNEXES

Tableau 1 : Résultats de la régression logistique sur la performance financière

Variable expliquée : La performance financière						
	A	E.S.	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)
Traits de personnalité	0,765	0,865	,782	1	0,377	2,149
Réseau social	2,192	0,940	5,441	1	0,020	8,952
Type de formation	-3,447	1,246	7,655	1	0,006	0,032
Expérience professionnelle	-1,591	1,245	1,633	1	0,201	0,204
Constante	3,820	3,577	1,140	1	0,286	45,593

Source : Enquête auprès des PME en Côte d'Ivoire – Traitements sur SPSS

Tableau 2 : Synthèse de la vérification des hypothèses formulées

N°	Libellés de l'hypothèse	Résultats
H 1	Les traits de personnalité du dirigeant influencent positivement la performance financière des PME.	Infirmée
H 2	Le réseau social du dirigeant influence positivement la performance financière des PME.	Confirmée
H 3	Le type de formation du dirigeant influence positivement la performance financière des PME.	Infirmée
H 4	L'expérience professionnelle du dirigeant influence positivement la performance financière des PME.	Infirmée

Source : notre adaptation