

Traduction Et Validation D'un Outil Multidimensionnel De Mesure Du Succès Subjectif Chez Les Entrepreneurs Camerounais

Romuald Tioyong Djomou,

Université de Yaoundé 1,
Yaoundé, Cameroun.

romualdtioyongdjomou@gmail.com

Samuel Nyock Ilouga,

Université de Yaoundé 1,
Yaoundé, Cameroun.

nyock.ilouga@gmail.com

Dieudonné Davy Ambassa,

Université de Garoua,
Garoua, Cameroun

daviesambassa71@gmail.com.

Fabrice Yante Nana,

Université de Yaoundé 1,
Yaoundé, Cameroun.

oublicainnana@gmail.com

Résumé Le but de cette recherche était d'effectuer une validation transculturelle de l'outil de mesure du succès subjectif en entrepreneuriat [1] auprès d'un échantillon d'entrepreneurs de pays en développement (Cameroun). L'absence d'outil opérationnel pour diagnostiquer le succès subjectif en entrepreneuriat limite les possibilités d'accompagnement visant à soutenir les porteurs de projets professionnels entrepreneuriaux et les entrepreneurs actifs. La démarche utilisée suit la méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques proposée par [2] pour adapter au contexte camerounais l'instrument multidimensionnel de mesure du succès subjectif entrepreneurial de [3]. L'étude a été réalisée en trois étapes auprès d'un échantillon de 481 entrepreneurs. Nos résultats s'écartent légèrement du modèle de la version originale et offre une structure à quatre facteurs (performance de l'entreprise, relations professionnelles, épanouissement personnelle et l'impact sur la communauté). La récompense financière personnelle constituent la cinquième dimension de l'outil original et non représenté dans nos résultats. Ceci pourrait se justifier par les différences socioculturelles existant entre le contexte de validation de la version original de l'outil et le contexte camerounais. Conformément aux données obtenues, la structure d'une première version camerounaise de l'outil du succès subjectif en entrepreneuriat à générer les indices d'ajustements approximativement acceptables. Si les résultats ne reproduisent pas exactement la même configuration de l'outil original en nombre de données manifestes, les propriétés psychométriques obtenues font admettre que le succès subjectif entrepreneurial est un concept aussi bien opératoire dans un contexte camerounais à travers quatre des cinq dimensions de la version originale. Cette version peut être utiliser comme mesure du succès subjectif entrepreneurial au Cameroun. Cependant, d'autres recherches doivent se poursuivent en contexte camerounais en

particulier et d'Afrique francophone en général. Ceci avec pour finalité de trouver le modèle le plus stable en termes d'indicateurs manifestes et de propriétés psychométriques de plus en plus meilleurs par rapport à cette première version camerounaise.

Mots clés : Succès subjectif entrepreneurial, performance entrepreneuriale, réussite entrepreneuriale, bien-être psychologique au travail, Satisfaction de l'entrepreneur, sens du travail.

I. INTRODUCTION

La réussite subjective en entrepreneuriat est de plus en plus un domaine d'intérêt pour les chercheurs qui désirent mieux comprendre le comportement des entrepreneurs ([4] ; [5]). Elle désigne l'évaluation par les entrepreneurs de leur performance par rapport à leurs propres objectifs. Il s'agit d'un facteur clé de la conduite des porteurs de projets entrepreneuriaux et de la stabilité des entrepreneurs actifs, le succès subjectif entrepreneurial se réfère au degré de satisfaction personnelle de l'entrepreneur par rapport à ses activités professionnelles.

Le concept de réussite entrepreneuriale occupe une place centrale dans la littérature en psychologie du travail et en psychologie économique. De nombreuses recherches s'intéressent à la performance des entreprises et à ses implications dans la société. La définition et la mesure de celle-ci font sont sujets à débat dans la littérature. La performance peut être considérée comme un « attracteur étrange » dans sa capacité à absorber plusieurs traductions: économique (compétitivité), financière (rentabilité), juridique (solvabilité), organisationnelle (efficacité) ou encore sociale. La performance financière ne suffit plus à apprécier la performance d'une entreprise. Les entreprises doivent mesurer leur progrès à partir d'une performance plus globale incluant, en dehors de la dimension économique, des dimensions sociales et environnementales.

La création des entreprises connaît une croissance rapide depuis plus d'une décennie. Il a été créé au Cameroun un Centre de Formalité de Création d'Entreprise (CFCE). Celle-ci facilite la création d'environ 15 milles entreprises chaque année. Cependant, la disparition des entreprises semble évoluée encore plus rapidement que la création avec pour conséquence le chômage, le sous-emploi et la pauvreté. Dans la même perspective, nombre d'entrepreneurs accompagnés sur fonds publics cessent leurs activités pour candidater à un emploi salarié. Cependant, d'autres rapportent qu'ils seraient inexistants sans leur entreprise. En plus des entrepreneurs qui cessent leurs activités professionnelles pendant la première année d'existence, d'autres perçoivent l'échec dès la phase de conception, laissant leurs initiatives qualifiées d'entreprise « morte née ».

Au Cameroun, le rapport du 2^e Recensement Générale des Entreprises au Cameroun. (RGE-2) montre qu'entre 2009 et 2016 2 316 sur 6 458 entreprises ont fermées, 72,24 % des entreprises créées depuis 2010 sont inexistantes. Entre 2014 et 2016 (2 ans) 72 entreprises ont cessé de fonctionner. Dans la même mouvance, [6] a constaté qu'après l'acquisition du financement, certains porteurs de projets professionnels entrepreneuriaux renoncent à leur aventure malgré qu'une banque chargée de soutenir financièrement les entreprises soit mis à leur disposition par le gouvernement camerounais. Cette situation nous a conduit à la question de savoir quel est le niveau de succès subjectif des entrepreneurs camerounais ? Etant donné qu'à notre connaissance, il n'existe pas d'outil opérationnel pour évaluer ce style de succès qui semble remettre en cause la promotion de l'entrepreneuriat par les pouvoirs publics camerounais, cette étude tente de répondre à cette question à travers un processus de validation d'un instrument de mesure du succès entrepreneurial. Dans le même sens, nous admettons que l'échec du processus entrepreneurial dépend de la façon dont l'entrepreneur perçoit son niveau de réussite et qu'il est important d'évaluer cette réussite.

Cette étude consiste à valider l'outil de mesure du succès entrepreneurial de [1] auprès des entrepreneurs camerounais. Nous allons appliquer la procédure de validation interculturelle proposée par [2], à savoir la traduction inversée, pour adapter au contexte camerounais l'instrument de [1].

II.CADRE THEORIQUE

La littérature sur l'entrepreneuriat montre que la performance entrepreneuriale a été conceptualisée et mesurée de différentes manières. En mesurant la performance de l'entreprise par rapport à celle de ses concurrents ou à travers des mesures subjectives de la satisfaction des entrepreneurs à l'égard de leur performance.

A.Considération objective du succès entrepreneurial

Les chercheurs en entrepreneuriat définissent et mesurent généralement la performance entrepreneuriale à travers des indicateurs de réussite objectifs de l'entreprise tels que la survie [7], le rendement des actifs et des ventes, la croissance des ventes [8], la croissance de la part de marché [9] et le nombre d'employés [10]. De plus, ces considérations intègrent également les revenus des entrepreneurs, les ventes de l'entreprise, le retour sur investissement, les flux de trésorerie, la part de marché, ainsi que les variations de ces paramètres.

Il ressort que la plupart des critères de réussite des chercheurs sont mesurés au niveau explicite. Cette approche économique de la réussite entrepreneuriale a été vivement critiquée car la réussite entrepreneuriale subjective ne peut pas être simplement assimilée à la performance objective de l'entreprise.

Contrairement à la littérature dominante qui présente le succès entrepreneurial comme une entité objective. L'idée selon laquelle le succès pourrait aussi être une caractéristique subjective a été largement défendue dans les écrits scientifiques. En effet, les travaux de [1] ont opposé pour la première fois, le succès comme relevant de la subjectivité de l'entrepreneur. Selon eux, le succès entrepreneurial serait une évaluation par les entrepreneurs de leur performance par rapport aux objectifs qui servent de valeurs pour chacun d'entre eux.

B.Considération subjective du succès entrepreneurial

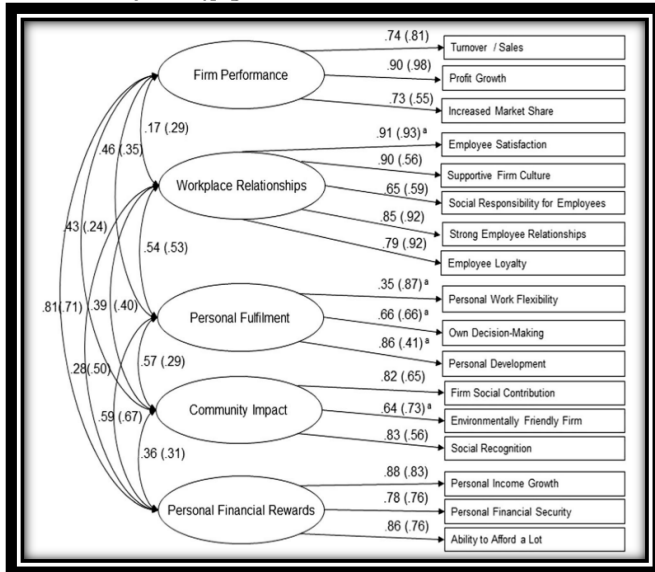
Les actions des entrepreneurs sont motivées non seulement par des critères financiers mais aussi par des objectifs variés qui vont au-delà des rendements économiques ([11]; [5] ; [11]). Ainsi, les entrepreneurs sont capables d'abandonner les entreprises économiquement prospères lorsque leurs propres objectifs personnels ne sont pas atteints. À l'inverse, les entrepreneurs persévèrent souvent dans des entreprises objectivement sous performantes s'ils sont très engagés envers l'entreprise [12]. Ces données suggèrent que l'évaluation subjective de la réussite des entrepreneurs est importante pour l'avenir de l'entrepreneur et de l'entreprise ([12]).

[3] ont montré que la réussite entrepreneuriale ne repose pas uniquement sur la croissance financière. L'entrepreneur se fait lui-même une construction mentale du phénomène de réussite entrepreneuriale. Ce succès tel qu'éprouvé est à l'origine de la mobilisation et de l'engagement des agents économiques et agit en complément au succès basé sur des critères économiques objectifs de l'entreprise. Ces auteurs ont conceptualisé le succès des entrepreneurs comme un concept à multiples facettes qui comprend la réalisation autodéclarée par les entrepreneurs de la performance de l'entreprise, les relations professionnelles, l'épanouissement personnel, l'impact communautaire et les

récompenses financières personnelles. La Fig. 1 donne un aperçu de l'opérationnalisation de ce concept.

Figure 1 :

Structure factorielle de l'outil multidimensionnelle du succès subjectif ([3]).



Ce modèle de mesure est plus récent et plus utilisé dans la littérature scientifique lorsqu'on s'intéresse au succès entrepreneurial comme une entité subjective. Il résulte de la validation de la structure initiale du succès subjectif en entrepreneuriat. C'est d'ailleurs ces dimensions que nous allons utiliser dans le cadre de la présente étude. L'idée défendue ici est celle selon laquelle le succès chez les entrepreneurs relève des perceptions dont ces derniers ont sur leurs activités professionnelles dans un contexte de travail réputé entropique et déficient [32]. Le succès subjectif serait ainsi une réponse émotionnelle satisfaisante vis-à-vis de l'activité entrepreneuriale.

C. POURQUOI UNE VALIDATION DE L'OUTIL EN CONTEXTE CULTUREL CAMEROUNAIS ?

En dehors de analyses des indices économiques et objectifs, la littérature sur le succès entrepreneurial montre qu'il n'existe non seulement peu d'outils pour mesurer le succès tel que perçu par l'entrepreneur lui-même mais aussi ces outils sont très diversifiés, constitués des variables manifestes isolées entre elles et ne sont pas disponibles en langue française. Il n'existe pas à notre connaissance d'outils de mesure pratique du succès subjectif entrepreneurial dans la sphère socioprofessionnelle camerounaise.

Dans le souci de combler ce manque, la présente étude s'attèle à traduire et à adapter l'outil multidimensionnel du succès subjectif entrepreneurial en contexte camerounais. Parlant de la démarche d'évaluation psychométrique, [13] suggère deux approches : la conception d'un nouvel outil et l'adaptation d'une méthode psychométrique. La conception d'un nouvel outil peut s'appuyer sur

l'approche méthodologique de [15] communément évoquée dans la littérature scientifique. Pourtant il faut reconnaître avec [13] que les cas de création d'un nouvel instrument de mesure sont relativement rares en psychométrie. La plupart des recherches s'appuient alors sur la révision et l'adaptation d'une méthode psychométrique qui est l'actualisation de l'ensemble de la méthode (items, échelles...) comme le souligne [14].

La présente étude est consacrée à la traduction d'un outil de mesure en raison des différences linguistiques qui existent entre le français et l'anglais. Puisque la mesure originale est en langue anglaise, nous allons la traduire en langue française. En dehors de la traduction, l'étude vise également une adaptation de ladite mesure au contexte camerounais. Parlant d'adaptation, [33] souligne que l'adaptation d'une méthode psychométrique consiste à rendre cette méthode compatible avec les aspects culturels et linguistiques de la population visée. Il est donc clair que cette étude d'adaptation permettra à coup sûr une contextualisation du SES dans les réalités socioprofessionnelles camerounaises. Cette étude permettra aussi de poursuivre le travail de validation de cet instrument dans différents contextes entrepris depuis 2015. Contrairement aux systèmes de mesures de la réussite entrepreneuriale basée sur les critères objectifs de l'entreprise, dont la robustesse a été éprouvée dans différents contextes culturelles, les études de validations transculturelles du succès subjectif entrepreneurial sont plutôt récentes et doivent s'intensifier afin d'obtenir un modèle de mesure de plus en plus stable.

III. HYPOTHÈSE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

A. Hypothèse

Conformément aux traductions et validations ultérieures de l'outil multidimensionnel du succès subjectif entrepreneurial (SES) de [3], nous défendons malgré les divergences et réalités socioculturelles existantes entre le contexte de validation de l'échelle originale (Anglais) et le contexte camerounais que : le SES en milieu de travail camerounais ainsi que ses dimensions s'ajusteront de la même manière que la version originale. Il est à noter que nous avons travaillé avec la structure hypothétique d'origine (23 items) issue des entretiens exploratoires.

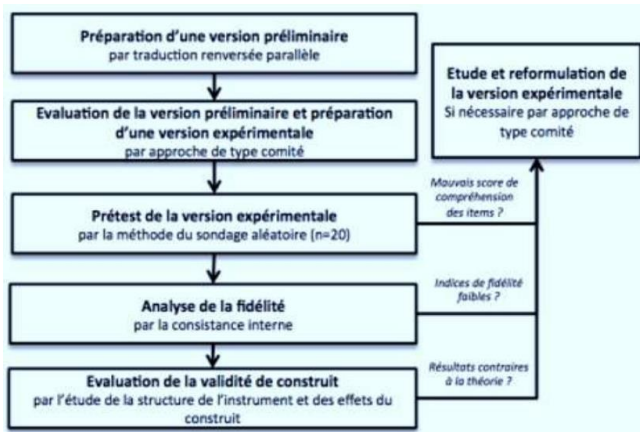
B. Objectif

L'absence d'outil adapté et opérationnel permettant d'évaluer le succès subjectif chez les entrepreneurs, dans le contexte camerounais, a laissé aux responsables des structures d'accompagnement et autorités le soin d'opérer leur diagnostic du succès subjectif qu'ils confondent généralement au manque de motivation, d'efficacité, voire au manque de confiance des jeunes en eux-mêmes pour s'engager dans l'entrepreneuriat. Cette carence limite l'efficacité de l'accompagnement des entrepreneurs et la promotion de l'entrepreneuriat. Parmi les instruments disponibles dans la littérature scientifique, le SES de

[3] nous a semblé le mieux indiqué dans cette démarche de validation transculturelle.

Nous avons adopté la procédure de validation transculturelle de questionnaires psychologiques proposée par [2]. Elle comporte plusieurs niveaux d'études, chacun avec sa méthodologie spécifique : la préparation de la version préliminaire du questionnaire, l'évaluation de la version préliminaire, le pré-test du questionnaire, l'évaluation de la validité concomitante et de contenu, le développement de la version camerounaise du SES et l'évaluation de la validité de cette version.

Figure 2 : Procédure de validation transculturelle des questionnaires de [2]



V. PHASE 1: TRADUCTION DE L'INSTRUMENT

A. Préparation et évaluation de la version préliminaire du questionnaire

L'objectif de cette première étape est de préparer la version traduite en langue française de l'instrument de mesure. Selon [2], pour effectuer une telle traduction de nombreuses techniques peuvent être employées. On distingue la méthode de la traduction traditionnelle, la méthode du comité et enfin la traduction inversée. Dans la littérature scientifique, l'une des techniques de traduction idéale d'un instrument de mesure psychologique est celle du back-translation ou la rétro-traduction (traduction inversée).

Dans cette optique, nous avons eu recours, dans un premier temps, à la traduction en langue française réalisée par un étudiant de master en psychologie du travail et un professionnel de la langue exerçant dans une université à proximité. Ces deux experts étaient parfaitement bilingues et n'avaient jamais, auparavant, eu connaissance de la version originale du SES utilisée.

Les deux versions françaises produites ont été évaluées par un comité d'expert constitué de deux chercheurs en psychologie du travail et des organisations. Le travail consistait dans l'ensemble à évaluer les traductions, items par items, afin de comparer et puis nous avons comparé les deux versions françaises. Enfin, nous avons retenus pour cette version française les items qui semblaient les

mieux traduites et qui rendaient davantage compte du construit.

Une fois la version française retenue, nous l'avons soumise à deux autres experts pour traduction du français vers l'anglais. Nous avons eu recours pour la circonstance à une étudiante de lettres bilingues de niveau master à la faculté des arts lettres et sciences humaines de l'université de Yaoundé 1 et à une enseignante des lycées et collèges de la ville de Yaoundé. Ces deux experts étaient parfaitement bilingues et d'expression anglaise à la base. Elles n'avaient jamais eu connaissance, auparavant, de la version originale de l'outil du SES.

Les deux versions anglaises rétro-traduites ont été évaluées par un comité d'expert constitué de deux chercheurs et d'un traducteur professionnel. Le travail consistait à comparer la version anglaise rétro-traduite à la version originale. Si la traduction d'un item était jugée insatisfaisante, les membres du comité examinaient la version française afin de s'assurer de sa bonne traduction de la langue source (anglais) à la langue cible (français). Au terme de cette phase tous les items ont ainsi été passés en revue et à l'issue de la discussion une version expérimentale du questionnaire a été adoptée. Au terme de cette première phase, nous pouvons dire que quelques items ont été réexaminés surtout sur le plan de la compréhension et de la formulation. Dans l'ensemble, la majorité des items de la version expérimentale sont similaires à ceux de la version originale.

B. Pré-test du questionnaire expérimental

Il s'agit d'une mise à l'épreuve de l'instrument de collecte des données. Il est impératif de s'assurer que les items qui constituent le test sont compréhensibles et qu'ils répondent effectivement aux problèmes que pose le chercheur. Aussi, étant donné que l'outil utilisé a été élaboré dans un contexte culturel différent du nôtre, le pré-test permet également de libérer l'outil de sa charge culturelle d'origine avec notamment l'utilisation des expressions langagières locales ([16]).

Dans le cadre de cette étude, le pré-test a été effectué pour évaluer la formulation et la compréhension des items. Il a été effectué auprès de 20 entrepreneurs (6 femmes et 14 hommes) exerçant dans la ville de Yaoundé. Ils ont rempli sans difficulté majeure, en une quinzaine de minutes cette version expérimentale. De l'avis des personnes consultées, le questionnaire ne présentait aucune ambiguïté et son renseignement était aisé. Aucune modification n'a été apportée par rapport à la formulation des items. Un tel résultat se justifie par le fait que l'outil avant de faire l'objet d'une pré-enquête auprès de ces entrepreneurs, a été évalué par les experts lors des phases de traduction.

VI. PHASE 2: ADAPTATION DU SES EN CONTEXTE SOCIOPROFESSIONNEL CAMEROUNAIS

Pour valider l'instrument de mesure du succès subjectif entrepreneurial au contexte socioprofessionnel camerounais, des études exploratoires et confirmatoires ont été réalisées.

A. Etude exploratoire

L'objectif poursuivit dans cette étape du développement de la version camerounaise du SES est de rechercher la structure factorielle qui s'ajuste à nos données. Pour ce faire, nous avons privilégié les analyses factorielles exploratoires en suivant la méthode d'extraction des axes principaux avec rotation oblique. Pour accepter la structure factorielle obtenue, nous nous sommes appuyés sur un ensemble de critères. Dans l'ensemble, la démarche suivie a été la suivante :

- ✓ Retenir le nombre de facteurs permettant d'expliquer une partie importante de la variance ;
- ✓ Sélectionner les facteurs dont la valeur propre est supérieure à 1 selon la règle de Kaiser [17] ;
- ✓ Vérifier les valeurs du test de Kaiser-Meyer-Olkin (18)]. En effet, l'indice de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) dont la valeur doit être comprise entre 0 et 1 et au minimum de .70 assure que la distribution des valeurs est adéquate (corrélation entre les énoncés).
- ✓ Le test de sphéricité de [19] qui vérifie la normalité des énoncés doit être significatif à .05.
- ✓ Procéder à une rotation des facteurs afin d'améliorer la clarté de la structure factorielle Pour révéler la structure de l'échelle les énoncés qui ne respectaient pas les critères suivants étaient retirés de la mesure :
- ✓ Corréler avec un minimum de deux autres variables de la mesure ;
 - Avoir un poids factoriel supérieur ou égal à .40 avec une dimension au plus ;
 - Avoir un écart type montrant que la distribution des scores se disperse suffisamment autour de la moyenne.

B. Instruments de mesure et participants

La démarche qui a conduit à la collecte des données s'est appuyée préférentiellement sur la passation d'un questionnaire répartis en quatre sections. La première est composée de l'instrument bidimensionnelle de la mesure du sens du travail ([20]). Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 4 points : 1- *Fortement en désaccord* ; 2- *En désaccord* ; 3- *En accord* ; 4- *Fortement accord*. La seconde section était composée des 23 items de la version originale du SES. Plus précisément l'ensemble des énoncés de la

première structure hypothétique obtenue par [3]. Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 5 points : 1- *Pas du tout atteint* ; 2- *Pas atteint* ; 3- *Très peu atteint* ; 4- *Moyennement Atteint* ; 5- *Totalement atteint*. La troisième rubrique évaluait les dimensions de la santé psychologique au travail l'outil du bien-être et celui de la détresse au travail [28]. La dernière section évaluait les variables sociodémographiques des participants (âge, sexe, secteur d'activité, statut patronal et le nombre d'employé en charge).

Dans le cadre de cette étude exploratoire, nous avons interrogés 202 entrepreneurs exerçant dans les régions du Littoral, du Centre et de l'Ouest au Cameroun. Les participants ont été sélectionnés suivant la technique d'échantillonnage en boule de neige. Nous avons administré le questionnaire aux entrepreneurs sur la base des réseaux de connaissance et du volontariat.

Parmi les entrepreneurs camerounais ayant participé à notre étude, 78 soit 38,61% sont des femmes ; 124 soit 64,794 % sont des hommes. S'agissant de l'âge, 47 soit 23,26 % ont moins de 30ans, 57 soit 28,21 % ont entre 30 et 44ans, les camerounais de cette tranche d'âge sont à la recherche d'une stabilité et se livrent souvent à une réorientation professionnelle dès que l'opportunité se présente ([21]). 70 soit 34,65 % ont entre 45 et 59 ans les plus nombreux, cet âge correspond à celui des entrepreneurs actifs les plus expérimentés et certains fonctionnaires qui désirent l'entrepreneuriat comme alternative professionnelle ou un relais à la retraite. Enfin, 28 soit 13,86 % ont entre 60ans et plus. S'agissant du secteur d'activité, 51 soit 25,24 % sont dans le secteur primaire. 118 soit 58,41 % sont dans le secteur secondaire. 33 soit 16,33 % sont dans le secteur tertiaire. S'agissant du statut patronal de l'entreprise, 38 soit 18,81 % ont investi en équipe contre 164 soit 81,18 % ont la responsabilité totale de leur entreprise. Cela peut s'expliquer par le fait que les décisions prises pour le fonctionnement de l'entreprise, ne donne pas la même satisfaction à tous les membres de l'équipe dirigeante. Ainsi, la difficulté à trouver un accord commun peut fragiliser le fonctionnement et la réussite de l'entreprise. S'agissant du nombre d'employé en charge, 23 entrepreneurs soit 11,38 % emploient de 1 à 9 personnes. 40 entrepreneurs soit 19,80 % emploient de 10 à 19 personnes. 33 entrepreneurs soit 16,33 % emploient de 20 à 29 personnes. 47 entrepreneurs soit 23,26 % emploient de 30 à 39 personnes. 36 entrepreneurs soit 17,82 % emploient de 40 à 49 personnes. 23 entrepreneurs soit 11,38 % emploient de 50 personnes et plus. Pour l'analyse statistique des données, nous avons utilisé Jasp version 16.3 sous Windows.

C. Résultat de l'étude exploratoire et fiabilité de l'outil de mesure

L'objectif poursuivi dans cette étape du développement de la version camerounaise du SES est de rechercher la structure factorielle qui s'ajuste aux données collectées.

a) L'indice de KMO

Les résultats de l'indice de KMO se présentent dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Répartition des indices de Kaiser-Meyer-Olkin

Items	Enoncés	KMO
PE1	Rentabilité de l'entreprise (par exemple, rendements élevés)	0.896
PE2	Chiffre d'affaires/ventes	0.939
PE3	Augmentation des parts de marché (expansion de l'entreprise)	0.897
PE4	Relations solides avec les clients	0.896
RP2	Culture d'entreprise favorable	0.929
RP4	Relations solides entre employés	0.913
RP6	Fidélité des employés	0.914
EP3	Prise de décision personnelle	0.857
EP4	Développement personnel	0.853
IC1	Contribution sociale de l'entreprise	0.929
IC4	Reconnaissance sociale (par exemple, bonne réputation de l'entreprise)	0.912
RP1	Satisfaction des employés	0.908
IC2	Entreprise respectueuse de l'environnement (par exemple, recyclage)	0.831
RPF3	Capacité à se permettre un niveau de vie élevé	0.947
RPF2	Sécurité financière personnelle	0.921
RP3	Responsabilité sociale envers vos employés	0.905

L'indice moyen de KMO sur l'ensemble des items retenus est supérieur à 0,8. Conformément aux recommandations de [22], cela traduit un bon ajustement des items aux facteurs latents. Ce qui signifie que les items retenus constituent une excellente mesure du succès subjectifs entrepreneurial chez les entrepreneurs camerounais interrogés.

b) Le test de sphéricité (Bartlett)

L'objectif de l'analyse est de tester l'hypothèse nulle selon laquelle la matrice de corrélations est une matrice d'identité c'est à dire qu'il n'existe donc aucune relation entre les items.

Tableau 2 : Résultat du test de sphéricité de Bartlett

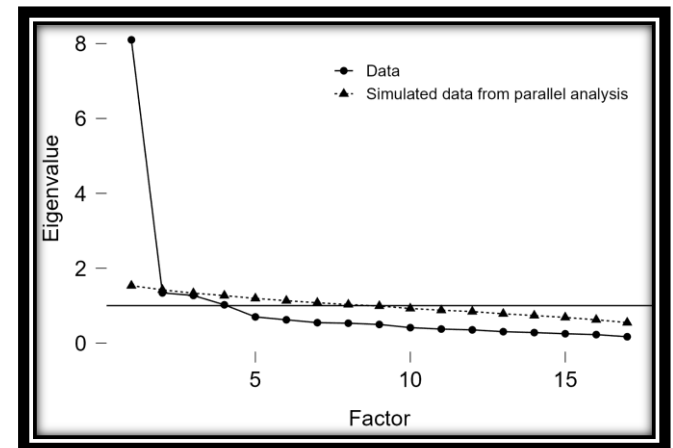
χ^2	Df	p
168,985	74	< 0.001

Les résultats obtenus montrent que le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($\chi^2 = 168,985$; Df = 74 ; $p < .001$). Ce résultat permet ainsi de rejeter l'hypothèse nulle. Ce résultat montre qu'il existe une corrélation entre les items.

c) Détermination du nombre de facteurs

[22] insistent sur le fait qu'aucun critère n'est absolu et que la décision quant au nombre de facteurs à extraire comporte toujours un élément important de subjectivité. Ils suggèrent de combiner l'analyse des valeurs propres et l'étude du graphique d'accumulation de variance (le test de coude de Cattell, [30]) de manière à prendre une décision éclairée. En effet, ce test est basé sur l'interprétation du graphique de progression des valeurs. Cette règle consiste à conserver le nombre de facteurs situés avant le point d'inflexion du graphique.

Figure 3 : Graphique d'accumulation des valeurs propres de la version camerounaise du SES



L'examen du graphique des valeurs propres par la technique de coude de Cattell révèle une ligne horizontale à partir de quatre facteurs montrant ainsi que les facteurs qui suivent n'apportent aucune information nouvelle.

d) Extraction des facteurs

Nous avons privilégié une analyse parallèle qui n'impose aucun nombre de facteurs à extraire au départ. Cette analyse détermine de façon aléatoire les facteurs significatifs et regroupe les items liés à une même variable manifeste. Selon [24], il s'agit d'une méthode parmi les plus efficaces pour déterminer la structure d'une solution factorielle puisque l'interprétation est univoque. Par la suite, la méthode d'extraction choisie est la méthode des axes principaux qui est plus adaptée lorsque les variables sont évaluées à l'aide d'échelle ordinale. Nous avons choisi d'imposer une rotation de type oblimin.

Après rotation, la matrice des poids factoriels est beaucoup plus facile à analyser. Une structure simple est visible. On identifie ainsi 4 facteurs comme le montre le tableau suivant.

Tableau 3 : Test de significativité des coefficients de saturation factorielle (SES)

Enoncés	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Unicité
Augmentation des bénéfices	0.795				0.242
Chiffre d'affaires/ventes	0.784				0.307
Augmentation des parts de marché (expansion de l'entreprise)	0.729				0.378
Rentabilité de l'entreprise (par exemple, rendements élevés)	0.670				0.484
Capacité à se permettre un niveau de vie élevé	0.429				0.502
Relations solides entre employés		0.723			0.376
Responsabilité sociale envers vos employés		0.635			0.443
Fidélité des employés		0.555			0.411
Satisfaction des employés		0.545			0.361
Culture d'entreprise favorable		0.438			0.355
Prise de décision personnelle			0.773		0.348
Développement personnel			0.585		0.421
Flexibilité dans le travail			0.487		0.421
Contribution sociale de l'entreprise				0.650	0.473
Reconnaissance sociale (par exemple, bonne réputation de l'entreprise)				0.606	0.387
Entreprise respectueuse de l'environnement (par exemple, recyclage)				0.508	0.428
Sécurité financière personnelle					0.509

Ce tableau apporte une information importante quant à la part de variance de chaque item non-expliquée par la variable manifeste « Unicité ». Théoriquement, comme la variable latente est le facteur explicatif des items, on s'attend à ce que cette valeur soit faible (moins de 0.05). Conformément à cette approche, le tableau ci-dessus indique des valeurs uniques comprises entre 0.24 et 0.48.

Ces valeurs sont dans l'ensemble très bonnes. Cependant on observe que l'item : « Sécurité financière personnelle » n'est issu à aucun facteur et présente une valeur unique élevée. Ensuite, l'item « Capacité à se permettre un niveau de vie élevé » de la dimension (recommence financière personnelle) s'est révélé comme item du facteur 1 (performance de l'entreprise) mais il présente une proportion de variance expliquée très faible (0.42) supérieur à la valeur unique (0.502). Le retrait de ces items qui serait statistiquement justifié et révélerait une structure à trois dimensions sur l'instrument du succès subjectif entrepreneurial. Seulement si les on retire, les indices globaux de structuration de cet instrument de mesure deviennent moins intéressants que si les on maintient dans l'analyse. De plus, il apparait des items liés à aucun des facteurs restants tandis que d'autres énoncés appartenant au même facteur sont départagés entre plusieurs facteurs différents. Cette solution factorielle à trois dimensions est instable et restitue très peu de la variance commune. L'analyse du RMSEA issu de la solution à trois dimensions est moins intéressant que le RMSEA .08 de la solution à 4 dimensions.

La comparaison de ces indices permet de rejeter le modèle à trois dimensions et maintenir le modèle du succès à quatre dimensions. Théoriquement on peut trouver une première explication au rejet du modèle à trois dimensions parce qu'il semble écarter deux dimensions très importante (épanouissement personnel et recommence financière personnelle) qui sont des facteurs de poids dans la conceptualisation et l'évaluation de la réussite entrepreneuriale [3]. Le modèle à quatre dimensions s'ajuste mieux aux données collectées. Nous avons décidé de poursuivre l'analyse du modèle à quatre dimensions.

Notons que dans ce modèle, chaque item retenu partage au moins 50% de son information avec la

variable manifeste. Les différentes communautés traduisant la variance de l'item expliquée par le facteur manifeste sont bonnes, même si les items mentionnés précédemment nous invitent à plus de prudence. Ces résultats montrent que ces items obtenus après examen de la solution factorielle constituent une excellente mesure de la version camerounaise du succès subjectif entrepreneurial.

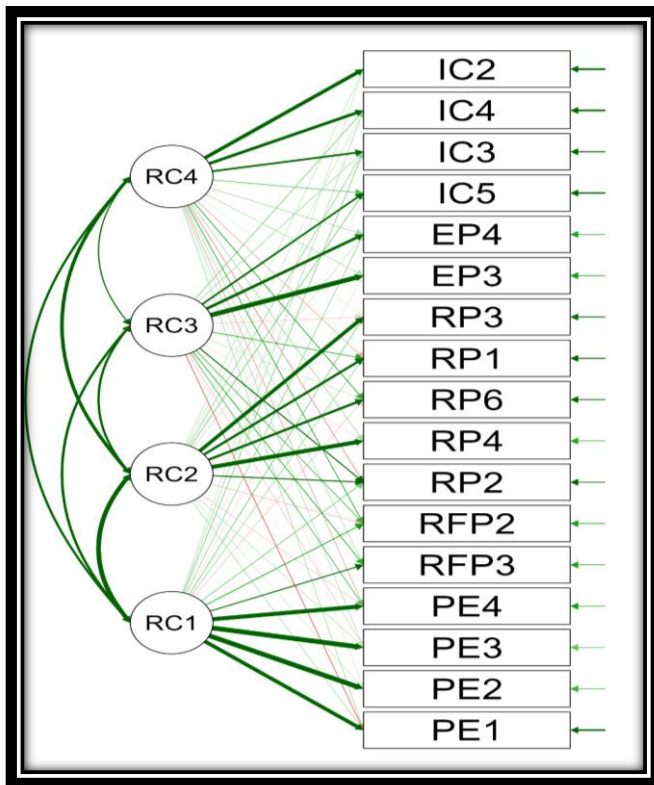
La proportion de variance expliquée avant et après l'extraction des facteurs est précisée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4 : Proportion de variance expliquée avant et après la rotation

Facteurs	SumSq. Loadings	Av.rotation Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Ap.rotation Proportion var.	Cumulative
Facteur 1	7.702	0.453	0.453	3.351	0.197	0.197
Facteur 2	0.961	0.057	0.510	2.454	0.144	0.341
Facteur 3	0.864	0.051	0.560	2.373	0.140	0.481
Facteur 4	0.613	0.036	0.596	1.963	0.115	0.596

La version hypothétique du SES de [1] comporte 23 items. L'examen de la solution factorielle qui s'ajuste le mieux à nos données montre que 8 items ont été retirés de l'analyse. La raison principale de ce retrait tient notamment au fait que la proportion de la variance unique de ces items était supérieure à celle qui est prise en charge dans la solution factorielle commune.

Cette solution factorielle à cinq dimensions est la plus stable et restitue 59,6% de la variance commune. Le premier facteur (performance de l'entreprise) restitue 19,7% de variance commune, le second facteur (relation professionnelles) restitue 14,4% de la variance commune. Le troisième facteur (épanouissement personnel) restitue 14% de la variance commune, le quatrième facteur (impact sur la communauté) restitue 11,5% de la variance commune. Le graphique ci-dessous illustre parfaitement cette configuration :

Figure 4 : Répartition des items du SES en contexte camerounais

Finalement, l'analyse du RMSEA .08 montre que le modèle est satisfaisant et que les dimensions de l'outil sont stables.

e) Etude de fiabilité

Tableau 5 : Statistique de fiabilité de l'outil du succès subjectif entrepreneurial

Variables	elts	ω de MacDonald	α de Cronbach
Performance de l'entreprise	4	0.855	0.860
Relations professionnelles	5	0.852	0.851
Epanouissement personnel	3	0.822	0.820
Impact sur la communauté	3	0.787	0.787

La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « performance de l'entreprise » est $\alpha = 0.86 > 0.70$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = .85 > .70$ traduisent un bon niveau de cohérence des quatre items. La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « relations professionnelles » est $\alpha = 0.85 > 0.70$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.85 > 0.70$ traduisent un bon niveau de cohérence des quatre items. La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « épanouissement personnel » est $\alpha = 0.82 > 0.70$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.82 > 0.70$ traduisent un bon niveau de cohérence des trois items. La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « impact sur la communauté » est $\alpha = 0.78 > 0.70$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.78 > 0.70$ traduisent un bon niveau de cohérence de ses trois dimensions.

f) Analyse descriptive

Les résultats des analyses descriptives des scores obtenus relativement aux items et aux dimensions du succès subjectif entrepreneurial. Nous nous sommes intéressés uniquement à la moyenne, l'écart type, les score le plus faible et le score le plus élevé.

Tableau 6 : Analyse descriptive item par item

Enoncés	Moyenne	Ec-type	Min	Max
Augmentation des bénéfices	3.342	1.292	1.000	5.000
Chiffre d'affaires/ventes	3.342	1.225	1.000	5.000
Augmentation des parts de marché (expansion de l'entreprise)	3.411	1.152	1.000	5.000
Rentabilité de l'entreprise (par exemple, rendements élevés)	3.381	1.209	1.000	5.000
Relations solides entre employés	3.525	1.134	1.000	5.000
Responsabilité sociale envers vos employés	3.455	1.226	1.000	5.000
Fidélité des employés	3.485	1.107	1.000	5.000
Satisfaction des employés	3.569	1.213	1.000	5.000
Culture d'entreprise favorable	3.540	1.213	1.000	5.000
Prise de décision personnelle	3.525	1.206	1.000	5.000
Développement personnel	3.515	1.160	1.000	5.000
Flexibilité dans le travail	3.490	1.134	1.000	5.000
Contribution sociale de l'entreprise	3.218	1.151	1.000	5.000
Reconnaissance sociale (par exemple, bonne réputation de l'entreprise)	3.495	1.134	1.000	5.000
Entreprise respectueuse de l'environnement (par exemple, recyclage)	3.441	1.167	1.000	5.000
Performance de l'entreprise	3.369	1.023	1.000	5.000
Relations professionnelles	3.515	0.920	1.000	5.000
Epanouissement personnel	3.510	1.001	1.000	5.000
Impact communautaire	3.384	0.964	1.000	5.000

Les résultats des analyses descriptives implémentées montrent que la moyenne des scores obtenus à chaque item et par dimension est supérieur à la moyenne théorique (3) d'une échelle de Likert à 5 points. Le niveau de succès subjectif rapporté par les participants semble légèrement plus élevé.

Globalement les résultats issus de l'analyse exploratoire montrent que les données collectées sur un échantillon de travailleurs camerounais s'ajustent bien au modèle théorique de départ. Pour confirmer la stabilité de cette structure, nous avons implémenté une étude confirmatoire.

D. Etude confirmatoire

L'objectif de cette analyse est de vérifier si la structure factorielle issue de l'analyse factorielle exploratoire est stable.

a) Participants

Pour atteindre notre objectif, une seconde enquête de terrain par questionnaire au format papier-crayon a été réalisée auprès d'un échantillon de 279 entrepreneurs camerounais exerçant dans les régions du Littoral, du Centre et de l'Ouest au Cameroun. Les participants ont été sélectionnés suivant la technique d'échantillonnage en boule de neige. Nous avons administré le questionnaire aux entrepreneurs sur la base des réseaux de connaissance et du volontariat.

Parmi les entrepreneurs camerounais ayant participé à notre étude, 76 soit 27,24 % sont des

femmes ; 203 soit 72,76 % sont des hommes. S'agissant de l'âge, 110 soit 32,42 % ont moins de 30ans, 54 soit 19,35 % ont entre 30 et 40ans, 60 soit 21,5 % ont entre 45 et 59 ans, les plus nombreux. Enfin, soit 55 soit 236 % ont 60ans et plus. La figure ci-dessous offre la distribution des âges dans notre échantillon. S'agissant du secteur d'activité, 84 soit 30,10 % sont dans le secteur primaire. 133 soit 47,67 % sont dans le secteur secondaire. 62 soit 22,22 % sont dans le secteur tertiaire. S'agissant du statut patronal, 73 soit 26,16 % ont investi en équipe pour l'entreprise ; 206 soit 73,83 % ont la responsabilité totale de leur entreprise. S'agissant du nombre d'employé en charge 83 entrepreneurs soit 29,74 % emploient de 1 à 9 personnes. 79 entrepreneurs soit 28,31 % emploient de 10 à 19 personnes. 19 entrepreneurs soit 6,81 % emploient de 20 à 29 personnes. 45 entrepreneurs soit 16,12 % emploient de 30 à 39 personnes. 39 entrepreneurs soit 13,97 % emploient de 40 à 49 personnes. 14 entrepreneurs soit 5,01 % emploient de 50 personnes et plus.

Pour vérifier si la structure factorielle obtenue lors de l'analyse factorielle exploratoire est stable, nous avons privilégié la méthode d'estimation « robuste » qui est recommandée lorsque les données ont été collectées à l'aide d'échelles ordinales et qui autorise une analyse confirmatoire lorsque la normalité de la distribution n'a pas été clairement établie. Plusieurs indices ont été utilisés pour estimer l'adéquation des modèles proposés, c'est-à-dire le degré de correspondance entre la matrice des estimés théoriques et la matrice des estimés empiriques : la statistique du chi carré (χ^2), le rapport du chi-carré sur le nombre de degrés de liberté correspondant (χ^2/df), l'indice d'adéquation comparatif (Comparative Fit Index, CFI), l'indice d'adéquation non normé (Non Normed Fit Index, NNFI) proposé par Tucker et Lewis (1973), la racine du carré moyen de l'estimation (Root Mean Square Error of Approximation de Steiger, 1990; RMSEA).

L'instrument multidimensionnel du succès subjectif entrepreneurial exploré en contexte socioprofessionnel camerounais présente une structure stable en quatre dimensions : la performance de l'entreprise, les relations professionnelles, l'épanouissement personnel et l'impact sur la communauté. Les indices statistiques ont permis de confirmer la validité de construit de cette structure. Pour le faire, nous avons privilégié la méthode d'estimation « robuste » qui autorise une analyse confirmatoire lorsque la normalité de la distribution n'a pas été vérifiée ou lorsque les données ne semblent pas se distribuer normalement.

b) La statistique du Chi 2

Cet indice permet de vérifier l'hypothèse nulle selon laquelle la matrice de variances/covariances issue des restrictions du modèle proposé et celle d'origine sont identiques. Un χ^2 non significatif indique donc que le modèle proposé offre une représentation adéquate des données de l'échantillon.

Tableau 7 : Test du χ^2

Modèle	χ^2	Df	p
Factor model	305.975	86	< .001

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que le test du khi-carré est significatif ($\chi^2 = 305.975$; $p < .001$). Cependant, il apparaît qu'une valeur du χ^2 significative n'indique pas nécessairement que le modèle proposé ne reproduit pas adéquatement les données de l'échantillon, car la statistique du χ^2 est très sensible à la taille de l'échantillon ([25]). En effet, la probabilité que la valeur d'un χ^2 soit statistiquement significative augmente avec la taille de l'échantillon. Par contre, le rapport du chi-carré sur le nombre de degrés de liberté correspondant (χ^2/df) permet de corriger, en partie, ce problème ([26]). Les résultats montrent que la valeur du rapport χ^2/df (305.975/86) est de 3.55. Conformément aux recommandations de [27], lorsque cette valeur est inférieure à 5, cela traduit un ajustement satisfaisant. Ce premier indice permet d'affirmer que le modèle proposé offre une représentation adéquate des données de l'échantillon.

c) Indices d'ajustement du modèle retenu

Tableau 8 : Indices d'ajustement du modèle retenu

Indices	χ^2/df	CFI	GFI	MFI	TLI	NFI	RMSEA	SRMR
Modèle 3.55	.88	.87	.67	.85	.84	.09	.06	

Ce tableau présente quelques indices d'ajustement permettant de statuer sur la validité du modèle 1 en quatre facteurs. Notons que ces indices pour la plupart présentent un ajustement approximatif du modèle. L'indice d'ajustement comparatif (CFI) provenant de la comparaison entre le modèle proposé et le modèle nul (dans lequel aucun lien n'est postulé entre les variables) révèle un niveau d'ajustement insuffisant du modèle aux données. Sa valeur est comprise entre 0 et 1, plus sa valeur est élevée, plus l'ajustement est adéquat. En effet dans le présent modèle, le CFI (0.88) ne respecte pas suffisamment le critère d'un bon ajustement des données.

L'indice de qualité d'ajustement (GFI) qui est une mesure de l'ajustement entre le modèle hypothétique et la matrice de covariance observée, présente une valeur 0.87. Cette valeur est légèrement en dessous du critère d'un ajustement adéquat des données. Aussi, l'indice de Tucker Lewis (TLI) présente une valeur de 0.85. Cette valeur est légèrement en dessous du critère d'un ajustement adéquat des données. Les indices d'ajustement normé (NFI= 0.84) et non normé (NNFI= 0.85) présentent des valeurs inférieures au seuil indiquant un bon ajustement du modèle.

Comme indique [31], la valeur de la racine du carré moyen de l'estimation (RMSEA) atteste d'un modèle

d'ajustement acceptable. Cette valeur (.09) est inférieure à .10. Notons aussi que la valeur de la moyenne quadratique résiduelle standardisée (SRMR) indique aussi un bon ajustement du modèle. Cette valeur (0.06) est inférieure à 0.08.

Ces indices attestent logiquement que le premier modèle à quatre dimensions du succès subjectif entrepreneurial s'ajuste aux données collectées. Ce Modèle 1 a été comparé à un modèle 2 évaluant le succès subjectif entrepreneurial en trois dimensions (performance de l'entreprise, relation professionnelles et épanouissement personnel). Les résultats des indices d'ajustement de ce modèle sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 9 : Indices d'ajustement du modèle comparatif

Indices	χ^2/Df	CFI	GFI	MFI	TLI	NFI	RMSEA	SRMR
Modèle 3,92	.89	.89	.89	.86	.86	.86	.10	.06

Le tableau ci-dessus montre que les indices d'ajustement du modèle 2 à trois dimensions ne constitue pas une bonne représentation des données. Les indices présentent dans l'ensemble des valeurs inférieures au seuil attendu. Nous avons logiquement décidé de ne pas retenir ce modèle comme outil d'évaluation du succès subjectif chez les entrepreneurs camerounais. Le modèle 1 présentant de meilleurs indices par rapport à celui-ci, a été retenu.

Pour le modèle retenu, nous avons effectué les analyses confirmatoires de premiers et de second ordre pour mettre en évidence les relations potentielles entre le succès subjectif entrepreneurial, ses dimensions et les items. Le tableau suivant indique les scores du poids factoriel et la significativité de chaque dimension sur les items associés.

Tableau 10 : Contributions factorielles de premier niveau du modèle confirmatoire

Fac.	Ind.	Sat.	Erreur	z	p	95% Intervalle de confiance	
						B.inf	B.sup
Fac.1	PE1	.70	.06	11.37	<.001	.58	.82
	PE2	.87	.05	16.79	<.001	.76	.97
	PE3	.88	.04	18.71	<.001	.79	.97
	PE4	.67	.06	10.54	<.001	.54	.80
Fac.2	RP1	.88	.05	15.82	<.001	.77	.99
	RP2	.88	.05	15.07	<.001	.77	1.00
	RP3	.78	.06	12.34	<.001	.66	.91
	RP4	.86	.05	15.74	<.001	.75	.97
	RP6	.72	.05	12.88	<.001	.61	.83
	EP3	.62	.06	9.74	<.001	.50	.75
Fac.3	EP4	.77	.05	13.15	<.001	.66	.89
	IC5	.89	.06	14.48	<.001	.77	1.01
	IC2	.74	.06	11.88	<.001	.62	.86
Fac.4	IC3	.74	.05	15.80	<.001	.70	.90
	IC4	.82	.05	14.91	<.001	.71	.93

Ces résultats confirment l'existence d'une relation significative et positive entre les variables manifestes et les items associés. On peut donc logiquement

considérer que chaque item est lié significativement à sa variable manifeste. Cette analyse permet de voir que le poids factoriel de chaque indicateur ainsi que le seuil de significativité (p) associé sont significatifs. Nous allons par la suite vérifier si les quatre dimensions se rattachent à une grande dimension qu'est le succès subjectif entrepreneurial. Le tableau suivant présente les contributions factorielles de premier ordre lorsque nous mettons en évidence les effets de second ordre.

Tableau 11 : Contributions factorielles de premier ordre du second niveau du modèle confirmatoire

Fac.	Ind.	Sat.	Erreur	z	p	95% Intervalle de confiance	
						B.inf	B.sup
Fac.1	PE1	.54	.05	10.3	<.001	.43	.64
	PE2	.66	.04	41.1	<.001	.57	.76
	PE3	.68	.05	13.51	<.001	.58	.78
	PE4	.51	.05	10.05	<.001	.41	.62
Fac.2	RP2	.30	.10	2.96	.003	.10	.49
	RP4	.29	.09	3.00	.003	.10	.48
	RP6	.24	.08	2.94	.003	.08	.49
	RP1	.29	.10	2.95	.003	.10	.49
	RP3	.26	.09	2.91	.004	.08	.44
	EP3	.37	.05	7.39	<.001	.27	.47
Fac.3	EP4	.46	.05	8.21	<.001	.35	.57
	IC5	.53	.06	8.49	<.001	.41	.66
	IC3	.50	.05	9.01	<.001	.39	.61
Fac.4	IC4	.51	.05	8.73	<.001	.40	.63
	IC2	.46	.05	8.39	<.001	.35	.57

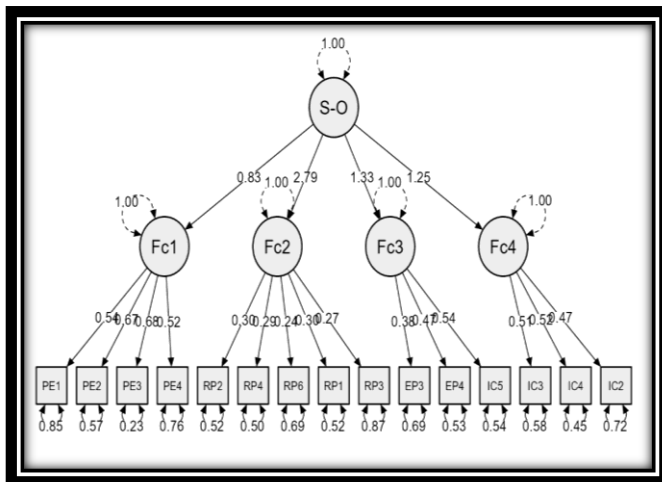
Cette analyse permet de voir que le poids factoriel de chaque indicateur ainsi que le seuil de significativité (p) associé sont significatifs. Ce résultat confirme donc l'existence d'une relation significative et positive entre les items et les variables manifestes. On peut donc logiquement considérer que chaque item est lié significativement à sa variable manifeste. Le tableau suivant présente les relations entre le succès subjectif et ses dimensions.

Tableau 12 : Contributions factorielles de second niveau de l'étude confirmatoire

Fac.	Ind.	Sat.	Erreur	z	p	95% Intervalle de confiance	
						B.inf	B.sup
SES	Fc1	.82	.11	7.45	<.001	.61	1.04
	Fc2	2.78	1.00	2.77	.006	.81	4.76
	Fc3	1.32	.18	7.12	<.001	.96	1.69
	Fc4	1.24	.18	6.61	<.001	.87	1.61

Les résultats de cette analyse montrent que les quatre dimensions se rattachent effectivement à un construit de second niveau. Cela signifie que les quatre dimensions proposées sont liées au succès subjectif entrepreneurial. La Fig.5 confirme cette organisation.

Figure 5 : Structure confirmatoire de la version camerounaise du succès subjectif entrepreneurial



d) Analyse de fiabilité

Nous avons fait usage du alpha de Cronbach et de l'oméga de MacDonald pour effectuer ce test.

Tableau 13 : Statistiques de fiabilité des dimensions des succès subjectif entrepreneurial de l'étude

Variabiles	Nbr items	ω de MacDonald	α de Cronbach
Performance de l'entreprise	4	0.802	0.796
Relations professionnelles	5	0.848	0.845
Epanouissement personnel	3	0.749	0.744
Impact sur la communauté	3	0.765	0.765
Succès subjectif global	4	0.803	0.797

La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « performance de l'entreprise » est $\alpha = 0.79 > 0.7$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.80 > 0.7$ traduisent un bon niveau de cohérence des quatre items. La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « relations professionnelles » est $\alpha = 0.84 > 0.7$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.84 > 0.7$ traduisent un bon niveau de cohérence des cinq items. La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « épanouissement personnel » est $\alpha = 0.74 > 0.7$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.74 > 0.7$ traduisent un bon niveau de cohérence des trois items. La valeur du alpha de Cronbach pour la dimension « impact communautaire » est $\alpha = 0.76 > 0.7$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.76 > 0.7$ traduisent un bon niveau de cohérence des trois items. La valeur du alpha de Cronbach pour le construit latent « succès subjectif entrepreneurial » est $\alpha = 0.79 > 0.7$ et celle de l'oméga de MacDonald est $\omega = 0.83 > 0.7$ traduisent un bon niveau de cohérence de ses quatre dimensions. La structure finale de instrument de succès subjectif entrepreneurial est donnée dans par la Fig. 5.

Les données collectées lors de cette seconde phase ont permis de tester la validité de construit et la validité discriminante. La dernière étape d'analyse de la validité de construit de mesure du succès

entrepreneurial porte sur les conséquences ou corrélats du construit (Vallerand, 1989).

e) Validité discriminante

La validité externe de construit du succès subjectif entrepreneurial a été appréciée à partir de l'étude des corrélats. Nous avons mis en évidence la relation le succès subjectif entrepreneurial avec d'autres construits qui lui sont très proche dans la littérature scientifique. Sur la base de travaux existants dans la littérature scientifique, la version camerounaise du SES a été associée au sens du travail ([20]) et aux dimensions de la santé psychologique au travail que sont le bien être psychologique au travail et la détresse psychologique au travail ([28]).

Notre étude étant quantitative, nous avons mobilisé le questionnaire comme outil de collecte de données. Les instruments qui ont permis d'établir cette étude de validité discriminante sont issus de la littérature scientifique en psychologie du travail.

f) Résultats de validité externe

Les résultats de l'étude des corrélations sont donnés dans le tableau suivant.

Tableau 14 : Matrice de corrélations

	Moy	E-T	1	2	3	4	5
IS	2.57	0.4	-				
E	3.27	0.8	.203***	-			
P	3.76	0.9	-.005	.516***	-		
P	3.69	0.8	-.019	.430***	.582***	-	
C	3.62	0.9	-.047***	.374***	.607***	.459***	-
E	3.68	0.5	-.089	.175***	.510***	.399***	.433***
T	2.07	0.7	.194**	-.043	-.401***	-.309***	-.346***

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Le score moyen de la performance de l'entreprise s'élève à ($\bar{X}_{ob} = 3,27$). La dispersion des scores autour de cette moyenne est considérable au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,874$). La moyenne observée est supérieure à la moyenne théorique ($\bar{X}_{th} = 3$) de l'échelle utilisée. Cela signifie que la plupart des entrepreneurs rencontrés perçoivent le succès relativement à leurs activités professionnelles.

Le score moyen des relations professionnelles à ($\bar{X}_{ob} = 3,766$). La dispersion des scores autour de cette moyenne est considérable au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,901$). La moyenne observée est supérieure à la moyenne théorique ($\bar{X}_{th} = 3$) de l'échelle utilisée. Cela signifie que la plupart des entrepreneurs rencontrés ont un champs relationnel élargie relativement à leurs activités professionnelles.

Le score moyen de l'épanouissement personnel s'élève à ($\bar{X}_{ob} = 3,691$). La dispersion des scores autour de cette moyenne est considérable au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,887$). La moyenne observée est supérieure à la moyenne théorique ($\bar{X}_{th} = 3$) de l'échelle utilisée. Cela signifie que la plupart des entrepreneurs rencontrés se sentent épanouies relativement à leurs activités professionnelles.

Le score moyen de l'impact communautaire s'élève à ($\bar{X}_{ob} = 3,627$). La dispersion des scores autour de cette moyenne est considérable au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,910$). La moyenne observée est supérieure à la moyenne théorique ($\bar{X}_{th} = 3$) de l'échelle utilisée. Cela signifie que la plupart des entrepreneurs rencontrés ont un impact sur la communauté à travers leurs activités professionnelles.

Le score moyen du bien-être s'élève à ($\bar{X}_{ob} = 3,680$). La dispersion des scores autour de cette moyenne est considérable au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,593$). La moyenne observée est supérieure à la moyenne théorique ($\bar{X}_{th} = 3$) de l'échelle utilisée. Cela signifie que la plupart des entrepreneurs rencontrés ont un champs relationnel élargie relativement à leurs activités professionnelles.

Le score moyen de la détresse psychologique au travail à ($\bar{X}_{ob} = 2,079$). La dispersion des scores autour de cette moyenne est considérable au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,782$). La moyenne observée est inférieure à la moyenne théorique ($\bar{X}_{th} = 3$) de l'échelle utilisée. Cela signifie que la plupart des entrepreneurs rencontrés ne sont pas en détresse relativement à leurs activités professionnelles.

Le score moyen du sens au travail s'élève à ($\bar{X}_{ob} = 2,537$). La dispersion des scores autour de cette moyenne est considérable au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,456$). La moyenne observée est supérieure à la moyenne théorique ($\bar{X}_{th} = 2,5$) de l'échelle utilisée. Cela signifie que les entrepreneurs rencontrés pour la plupart trouvent du sens dans leurs activités professionnelles.

En général, les entrepreneurs que nous avons rencontrés sont en situation de réussite et de bien-être psychologique ce qui signifie qu'ils affichent un niveau faible de détresse et une bonne santé psychologique. Ils trouvent également que leur travail a du sens.

Les résultats de l'analyse corrélationnelle montrent qu'il existe une relation positive entre le sens du travail et la performance de l'entreprise, une relation négative entre le sens du travail et les relations sur le lieu de travail, l'épanouissement personnel et l'impact sur la communauté. Ensuite, les résultats nous montrent également qu'il existe une relation positive entre le bien-être psychologique au travail et toutes les dimensions du succès entrepreneurial. De même, une relation négative a été enregistré entre la détresse psychologique au travail et toutes les dimensions de la réussite subjective du processus entrepreneurial. [28] ont trouvé les relations semblables entre les dimensions du sens de travail et la satisfaction au travail auprès des travailleurs évoluant dans le contexte camerounais. Cette satisfaction établirait des relation positives avec le succès subjectif qui fait l'objet de cette étude dans la mesure où plusieurs chercheurs ont mesuré la satisfaction de l'entrepreneur pour rendre compte du succès entrepreneurial éprouvé par les entrepreneurs.

E. Discussion

L'objectif de la présente étude était de traduire et adapter l'outil multidimensionnel de l'état de succès entrepreneurial en contexte camerounais. Les 23 items de la structure hypothétique de la mesure initiale du SES proposée par [28], ont fait l'objet d'une traduction et validation transculturelle en s'appuyant sur la démarche proposée par Vallerand [2].

Les résultats obtenus à l'étude de traduction attestent d'une bonne traduction des items de l'anglais en français et donc l'équivalence des deux versions. Les résultats des analyses exploratoires et confirmatoires démontrent que le modèle qui représente le mieux les données est un modèle dont la structure comporte quatre dimensions (performance de l'entreprise, relation sur le lieu de travail, épanouissement personnel de l'entrepreneur et l'impact de l'entreprise sur la communauté). Un tel modèle est cohérent avec la structure de la version originale obtenue par [28] mais présente une dimension en moins: la récompense financière personnelle. La cohérence interne pour l'ensemble de l'outil est bonne et comparable à la version originale. Cependant, élaboré dans un contexte socioculturel bien spécifique, la version camerounaise présente des variations par rapport à la version originale. En réalité, nous avons obtenu une structure en quatre facteurs contrairement à la structure originale en cinq facteurs. De plus, la version camerounaise présente 15 items contrairement aux 17 items de la version originale validée et aux 23 items de la version originale hypothétique. Cette variation semble trouver une explication par rapport à la population puisque la version originale du SES a été administrée auprès d'un échantillon d'entrepreneurs allemands et une validation interculturelle chez les entrepreneurs polonais.

Il convient de rappeler que le SES repose sur l'idée fondamentale selon laquelle la réussite entrepreneuriale ne se réduit pas à l'analyse des indices financiers générés objectivement par l'entreprise de l'entreprise mais aussi par l'évaluation subjective que l'entrepreneur effectue vis-à-vis de son entreprise. Ce jugement porte sur les paramètres que les entrepreneurs valorisent personnellement et qui ne sont pas forcément les indices économiques de réussite reconnus universellement.

Cette première version camerounaise se distingue avec des indices d'ajustement approximatifs pour la majorité ($\chi^2/Df = 3.92$; $CFI = 0.89$; $GFI = 0.89$; $SRMR = 0.06$; $RMSEA = 0.10$ $MFI = 0.89$) par rapport aux seuils recommandés. Malgré que cet instrument soit le plus indiqué actuellement pour des évaluations pratiques de la réussite subjective chez les entrepreneurs en contexte camerounais, nous suggérons des études supplémentaires dans l'optique d'affiner cet instrument du point de vue des critères psychométriques.

Limites de l'étude

En dépit des résultats obtenus, cette étude présente deux principales limites. La taille des

échantillons est assez modeste (202 pour l'étude exploratoire et 279 pour l'étude confirmatoire). Bien que supérieure à celle de l'échantillon de la version d'origine et exploitable dans une étude de validité. Il est important de poursuivre cette étude auprès d'un échantillon d'entrepreneur plus large afin de garantir la stabilité des structures révélées. Les items rédigés dans ce questionnaire sont tous à la forme affirmative. Cela pourrait entraîner de la désirabilité sociale chez les participants. Dans les prochaines études, une échelle de désirabilité sociale devrait être introduite.

Nonobstant ces limites, cet outil contribue à la description empirique des variables sous-jacentes au succès entrepreneurial puisque l'instrument présente des qualités psychométriques relativement acceptables pour un début. Les autorités publiques en charge des petites et moyennes entreprises, les responsables des structures publiques et privées d'accompagnement et les mentors disposent désormais d'un outil opérationnel pour poser le diagnostic du succès entrepreneurial et envisager des mesures de soutien aux entrepreneurs. Toutefois, d'autres études en contexte camerounais devront être conduites afin de poursuivre l'exploration de la validité de l'instrument et l'identification des éléments pertinents pour la construction de la représentation concrète du construit. Il serait intéressant de vérifier dans les prochaines études si les manifestations du succès subjectif entrepreneurial varient en fonction des secteurs d'activité ou des zones économiques ou du cumul des fonctions.

REFERENCES

- [1] Wach, D., Stephan, U., & Gorgievski, M. J. (2016). More than money: Developing an integrative multifactorial measure of entrepreneurial success. *International Small Business Journal*, 34(8), 1098–1121. <https://doi.org/10.1177/0266242615608469>.
- [2] Vallerand R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- [3] Wach, D., Stephan, U., Gorgievski, M. & Wegge, J. (2018). Entrepreneurs' achieved success: Developing a multi-faceted measure. *International Entrepreneurship and Management Journal*, DOI: 10.1007/s11365-018-0532-5
- [4] Cooper, A. C., & Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 439–457.
- [5] Gorgievski, M. J., Ascalon, E. M., & Stephan, U. (2011). Small business Owners' success criteria, a values approach to personal differences. *Journal of Small Business Management*, 49(2), 207–232. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2011.00322.x>.
- [6] Nguedong, J-A. (2020) Processus de transformation des intentions entrepreneuriales en actions : le rôle de la volition et de l'optimisme. Thèse de Doctorat PhD en psychologie, Université de Yaoundé 1.
- [7] Reynolds, P. D. (1987). New firms - societal contribution versus survival potential. *Journal of Business Venturing*, 2(3), 231–246. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(87\)90011-5](https://doi.org/10.1016/0883-9026(87)90011-5).
- [8] Dess, G. G., & Robinson, R. B. (1984). Measuring organizational performance in the absence of objective measures: The case of the privately-held firm and conglomerate business unit. *Strategic Management Journal*, 5(3), 265–273.
- [9] Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223–236. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(92\)90028-p](https://doi.org/10.1016/0883-9026(92)90028-p).
- [10] Schutjens, V. A., & Wever, E. (2000). Determinants of new firm success. *Papers in Regional Science*, 79(2), 135–159.
- [11] Fagenson, E. A. (1993). Personal value-Systems of men and Women Entrepreneurs Versus Managers. *Journal of Business Venturing*, 8(5), 409–430. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90022-W](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90022-W).
- [12] DeTienne, D. R., Shepherd, D. A., & De Castro, J. O. (2008). The fallacy of "only the strong survive": The effects of extrinsic motivation on the persistence decisions for under-performing firms. *Journal of Business Venturing*, 23(5), 528–546. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.09.004>.
- [13] Reijonen H and Komppula R (2007) Perception of success and its effect on small firm performance. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 14(4): 689–701.
- [14] Bernaud, J. L. (2007). *Introduction à la psychométrie*. Dunod.
- [15] Churchill, G-A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.
- [16] Nyock Ilouga, S., & Mouloungui, A. C (2018). Entrepreneurial Opinions Scale. *European Journal of International Management*. DOI 10.1007/s11187-013-9524-6
- [17] Kaiser, H.F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23, 187-200.
- [18] Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 1, 31-36, <https://doi.org/10.1007/bf02291575>.
- [19] Bartlett, M.S. (1954). A note on the multiplying factors for various chi square approximations. *Journal of the Royal Statistical Society*, 16, 296-298.
- [20] Nyock Ilouga, S., & Moussa Mouloungui, A-C. (2019). Le sens du travail dans un contexte entropique. *International Journal and Applied Studies*, 26 (1), 218-229.

- [21] Nezoumé, V. (2022). *Etude de l'effet du sens du travail sur l'intention de réorientation professionnelle*. Mémoire de Master Professionnel en Psychologie du travail et des Organisations, Université de Yaoundé 1
- [22] Pett, M.A., Lac key, N.R., & J.J. Sullivan (2003). *Making Sense of Factor Analysis – The Use of Factor Analysis for Instrument Development in Health Care Research*. Sage Publications.
- [23] Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education.
- [24] Ledesma, R.D. & Valero-Mora, P. (2007). Determining the number of factors to retain in EFA: An easy-to-use computer program for carrying out parallel analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 12(2), 1-11.
- [25] Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- [26] Hayduk, L. A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: Essentials and advances*. Johns Hopkins.
- [27] Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software.
- [28] Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61 (4), 195-203.
- [29] Essomba Bikoé, L., Nyock Ilouga, S., AMBASSA, D. D., Tioyong Djomou, R., Epande Njaben, I. V. (2024). Etude du rôle du sens du travail sur la satisfaction au travail des personnels de la fonction publique camerounaise. *International Multilingual Journal of Science and Technology* Vol. 9 Issue 9 ISSN: 2528-9810
- [30] Cattell, R.B. (1966). The Scree Test for the number of factors. *Multivariate Behavioral*
- [31] Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification : An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- [32] Nyock Ilouga, S., & Moussa Mouloungui, A-C. (2019). Le sens du travail dans un contexte entropique. *International Journal and Applied Studies*, 26 (1), 218-229.
- [33] Bernaud, J. L. (2015). *Méthodes de tests et questionnaires en psychologie*. Dunod