



Capital Social et Performances des Entreprises au Cameroun

Par

Atangana Ondoa Henri & Yogo Thierry¹

Centre d'Etudes et de Recherche en Economie et Gestion

Université de Yaoundé II

Yaoundé, Cameroun

Rapport de Recherche du FR-CIEA N° 24/12

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

www.trustafrica.org/icbe

Dakar, Juin 2012

¹ Contact : atanganaondoua@yahoo.fr, yogout@gmail.com

Ce rapport de recherche a bénéficié d'un appui financier du Fonds de Recherche sur le Climat d'Investissement et l'Environnement des Affaires (CIEA), une initiative conjointe entre TrustAfrica et le CRDI. C'est un document de travail diffusé pour discussions et commentaires. Les conclusions et recommandations sont celles de (s) l'auteur (s), et ne reflètent pas nécessairement les points de vue du Secrétariat du FR-CIEA, de TrustAfrica ou du CRDI.

Résumé

L'objectif de cette étude est de mettre en évidence l'influence du capital social sur la performance des petites et moyenne (PME) entreprises au Cameroun à partir des données primaires collectées auprès des unités de production dans cinq régions sur les dix du pays. La méthode DEA, l'analyse en correspondances multiples et le modèle Tobit ont été utilisés pour les inférences économétriques et statistiques. Ainsi, le niveau moyen de la performance économique a été évalué à 0,6987 et les entreprises du secteur secondaire sont apparues les plus efficaces. Au sujet des déterminants de la performance, il faut relever que l'effet du capital social sur les performances économique, sociale et environnementale des PME est globalement non significatif. Cependant, l'étude révèle que la performance économique s'améliore avec l'âge du dirigeant jusqu'à un seuil de 52 ans après lequel elle se détériore. En outre, l'effectif moyen d'employés qui optimise les chances de survie des PME a été estimé à 29 employés. Sur un tout autre aspect, les entreprises endettées ainsi que celles qui émettent les actions sont celles qui protègent le moins l'environnement. Enfin, la performance sociale est négativement expliquée par l'effectif initial des employés, le nombre d'actionnaires et la formation du dirigeant aux métiers de l'entreprise.

Mots clés : Capital Social, Performance, Cameroun, Data Envelopment Analysis, Analyse en Correspondances Multiples, Tobit.

Table des matières

Résumé.....	ii
Table des matières.....	iii
1. Introduction.....	4
2. Contexte.....	5
3. Revue de la littérature.....	7
3.1 La performance de l'entreprise : une notion plurielle.....	7
3.2 Les déterminants de la performance : les résultats de la littérature.....	8
3.3 Les effets postulés du capital social sur la performance.....	10
4. Méthodologie.....	12
4.1 La performance économique : l'efficacité des entreprises.....	13
4.2 Les variables pour évaluer l'efficacité économique des entreprises.....	15
4.3 La performance sociale et environnementale.....	16
4.4 Les variables utilisées pour évaluer la performance sociale et environnementale des entreprises.....	17
4.5 Les déterminants de la performance des entreprises : le rôle du capital social.....	18
5. Les résultats de l'étude.....	21
5.1 Les performances économique, sociale et environnementale des entreprises.....	21
5.2 Les facteurs explicatifs des performances économiques, sociales et environnementales des entreprises.....	24
6. Conclusion.....	26
Annexes.....	28
Références bibliographiques.....	31

1. Introduction

La performance a longtemps été réduite à sa dimension financière et se référait à la rentabilité souhaitée par les actionnaires. Toutefois, depuis quelques années, on est schématiquement passé d'une représentation financière de la performance à des approches plus globales incluant des dimensions sociale et environnementale. A présent, la pérennité des entreprises ne dépend plus uniquement de l'aspect financier de leurs activités, mais également de la manière dont elles se conduisent. Dès lors, la responsabilité des entreprises s'élargit, elle ne se limite plus aux seuls actionnaires, mais intègre d'autres parties prenantes. C'est dans ce contexte qu'apparaît le concept de performance globale définie comme la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient leur nature et leur variété (Bourguignon, 2000). Dès lors, les entreprises doivent mesurer leurs progrès à partir d'une performance plus globale incluant, en dehors de la dimension économique, des dimensions sociale et environnementale (Berland et Dohou-ranaud, 2007). Selon Lebas (1995), la performance n'existe que si on peut la mesurer et cette mesure ne peut en aucun cas se limiter à la connaissance d'un résultat. Alors, on évalue les résultats atteints en fonction des résultats souhaités ou des résultats étalons (Bouquin, 2004).

Pour sa part, le capital social est un actif spécifique susceptible de procurer un avantage comparatif à une unité de production. Le concept exprime le fait que la dépense de temps, d'effort, d'argent et d'autres biens et services dans des activités relationnelles n'est pas simplement une consommation finale ou une forme particulière de loisir mais un investissement qui participe à la production et qui peut être source de profit en argent ou sous d'autres formes (Bourdieu, 1980 ; Coleman, 1990 ; Knack et Keefer, 1997, Putnam, 2000). Le capital social peut-être individuel, c'est-à-dire, un bénéfice qu'un individu tire de sa place dans la structure des relations. Il peut aussi être collectif ou un bien collectif que le groupe partage et renforce par l'établissement d'une forte cohésion. En effet, le capital social renforce la confiance entre les acteurs et génère les transactions de réciprocité. Le lien entre le capital social et la performance d'une entreprise est donc complémentaire (Coeurderoy et Lwango, 2008).

Au Cameroun, les activités des entreprises rencontrent des obstacles en amont et en aval. En amont, elles sont confrontées aux problèmes ci-après : la pression fiscale, les lenteurs administratives, la corruption et l'absence des sources de financement. En effet, seulement 24,8 % des petites et moyennes entreprises sont financées par des banques commerciales (JICA,

2009 ; Tsafack Nanfosso, 2010). En aval, le climat de travail est moins favorable parce que les employés ne sont pas protégés contre les risques. Pour preuves, seulement 23,2% des salariés du secteur public bénéficient d'une couverture sociale et 55,7% de congés payés, contre respectivement 18,2% et 31,9% chez les employés du secteur privé formel. A peine 10% de travailleurs sont protégés par une association professionnelle ou par une section syndicale dans leur entreprise ou leur profession. Le taux d'adhésion à ces associations est plus élevé dans le secteur informel que dans le secteur formel (INS, 2005). Dans ces conditions, la contribution du capital social au développement de l'entreprise ne peut donc être optimale.

Ainsi, l'objectif de ce papier est de mettre en lumière l'influence du capital social sur les différents aspects de la performance des entreprises au Cameroun. Cet objectif principal peut être décliné en deux sous objectifs.

Le premier consiste à faire usage des outils statistiques (DEA et Analyse des Correspondances Multiple) afin d'évaluer la performance des entreprises dans ses dimensions économique, sociale et environnementale.

Le second se propose de faire usage des outils économétriques pour mettre en évidence l'influence du capital social sur chacune des dimensions de la performance sus évoquées. De ce fait, la suite du papier est organisée de la manière suivante : la section I présente le contexte de l'étude. La section II fait un exposé de la littérature existante sur la relation entre le capital social et la performance des entreprises. La méthodologie est présentée dans la section III tandis que la section IV présente les résultats. La section V quant à elle conclut.

2. Contexte

Malgré quelques soubresauts dus à la conjoncture économique internationale, le Cameroun a renoué depuis plus d'une décennie avec la croissance et une relative embellie des indicateurs économiques clé. De la sorte, le taux de croissance du PIB se situe à 3.2% pour l'année 2010, tandis que l'inflation a connu un infléchissement au second trimestre 2010 pour se situer à 1.1% en moyenne sur les douze dernier mois (INS, 2010)².

Cette situation contraste avec des indicateurs de l'entrepreneuriat qui révèlent la coexistence d'une insuffisance des entreprises par rapport au bassin de l'emploi, une forte vulnérabilité de

² Note de conjoncture de l'institut national de la statistique du Cameroun (Novembre 2010)

celles-ci et une forte concentration dans les deux grandes villes du Cameroun (Douala et Yaoundé).

Selon le recensement général des entreprises (RGE) réalisé par l'institut national de la statistique en 2009, le Cameroun compte 96 969 entreprises principalement localisées à Douala (35.1%) et à Yaoundé (23.9%). Ces entreprises exercent pour la plupart dans le secteur tertiaire (86.5%) contre (13.1%) pour le secteur secondaire et 0.4% pour le secteur primaire. Sur le plan de la forme juridique, 89% des entreprises recensées sont des entreprises individuelles. Les entreprises qui ont une forme juridique sociétaire (Société à responsabilité limitée, Société anonyme) ne représentent que 11% du total. Sur le plan du potentiel de création d'emplois, on note que les entreprises camerounaises ont un faible potentiel d'emplois. En effet, les entreprises recensées emploient 386263 travailleurs permanents, soit moins de 4% de la population active estimée à 10000000 d'individus.

Un bref regard sur la répartition des emplois selon le genre permet d'observer que 73% des emplois sont occupés par les hommes contre 27% pour les femmes. Par ailleurs, sur le plan de la gouvernance, le RGE révèle que seulement 43% des entreprises tiennent une comptabilité écrite. Parmi ces dernières, seules 31.1% mènent une comptabilité formelle dans le sens de la rédaction d'une déclaration statistique et fiscale (DSF). En d'autres termes, à peine 13% des entreprises recensées mènent une comptabilité formelle qui est pourtant un gage de gouvernance moderne de l'entreprise. Cet état de fait peut à certains égards expliquer un autre fait statistique observé, à savoir celui de l'absolue jeunesse des entreprises recensées. En effet, 81% des entreprises camerounaises ont moins de 10 années d'existence. Ce chiffre illustre à suffisance la vulnérabilité des entreprises au Cameroun. Il peut également être considéré comme un indicateur de performance de l'entreprise, dans le sens de la capacité à se mouvoir dans un environnement concurrentiel.

Cette déclinaison de la situation de l'entreprenariat au Cameroun questionne notamment les caractéristiques de l'environnement dans lequel il se meut. Dans ce sens, le RGE nous apprend que du point de vue des entrepreneurs, trois contraintes majeures inhibent l'entreprenariat au Cameroun. Par ordre décroissant, on relève la fiscalité (58%) jugée pesante, la corruption (50.6%) et l'accès au crédit (37.6%). Ces contraintes s'appliquent cependant à toutes les petites et moyennes entreprises et ne peuvent à elles seules gouverner la dynamique entrepreneuriale au Cameroun. En d'autres termes, la question relative à la compréhension de la performance différenciée des firmes demeure.

3. Revue de la littérature

La question de la performance des firmes est au cœur de toutes les problématiques et considérations économiques. En effet, de la performance de la firme dépend le bien-être économique général qui peut se décliner en termes de croissance et d'emplois aussi bien à l'échelle microéconomique qu'à l'échelle macroéconomique. Dans cette optique, la présente revue de littérature va s'articuler autour de trois points. Tout d'abord, il sera question de circonscrire la notion de performance dans la littérature. Ensuite, il s'agira de mettre en évidence les déterminants usuels de la performance. Enfin, la revue de littérature s'achève par la présentation de la relation postulée entre le capital social et la performance.

3.1 La performance de l'entreprise : une notion plurielle

La performance de l'entreprise s'inscrit dans le cadre du référentiel classique de compétition. Il s'agit de savoir si la firme a su créer de la valeur ou si elle est capable à un horizon déterminé d'en créer plus que ses concurrents (Charreaux, 1998). L'une des problématiques qui émerge de la littérature consiste à définir la performance afin de mieux la mesurer.

Selon Bourguignon (1995), la performance est une notion qui dans son acception anglo-saxonne renvoie à la fois à l'action, à son résultat et éventuellement à son exceptionnel succès. Cette conception diffère de l'approche francophone qui tend à ne concevoir que le but ultime, c'est-à-dire les résultats obtenus. Bien que centrale dans la littérature managériale, la notion de performance ne demeure pas moins ambiguë. Cependant, si on retient le caractère polysémique de la notion, la performance peut être définie comme « la réalisation des objectifs organisationnels quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs (Bourguignon, 2000). Cette réalisation pouvant se comprendre au sens large du terme (processus qui mène de l'action au résultat) ou au sens stricte du terme (résultat). Ainsi, on peut observer que la nature des objectifs et leur caractère varié rendent difficile la mise sur pieds d'une mesure uniforme.

Toutefois, dans son acception la plus large possible, la performance implique deux notions essentielles qui sont celles de l'efficacité et de l'efficience (Bouquin, 2004). L'efficacité renvoie à la capacité à atteindre un objectif défini à l'avance. L'efficience quant à elle renvoie à la capacité à réaliser les objectifs définis à un moindre coût ou sous la contrainte des ressources disponibles. Ces deux notions, consubstantielles de la performance se heurtent à deux difficultés majeures : l'identification des objectifs et l'obtention d'un consensus relatif à la multiplicité des buts. Par ailleurs, la notion d'efficience qui est forte d'une conception

financière de la performance est de plus en plus remise en cause. Dans ce sens, diverses considérations sociales et environnementales rendent caduc la conception purement monétaire des coûts et exigent une intégration aussi bien au niveau des coûts qu'au niveau des objectifs d'un ensemble d'éléments non monétaires. Cette nouvelle conception de la performance dite « globale » intègre en son cœur la notion de responsabilité sociale de l'entreprise qui répond elle-même à des exigences de développement durable (Capron & Quairel, 2005).

Ainsi, selon Reynaud (2003), on peut concevoir la performance globale comme une combinaison de la performance environnementale, de la performance économique et de la performance sociale. La performance environnementale renvoie à la lutte contre la pollution, la sécurité des installations, la sécurité des produits et la gestion de l'épuisement des ressources. La performance économique quant à elle fait appel à la réalisation des objectifs de production et de vente, l'accès aux marchés de capitaux. La performance sociale enfin renvoie à l'égalité de traitement, de bonnes conditions de travail et le respect des droits de l'homme. Ce dernier concept à la même enseigne que la performance environnementale sont des concepts relativement nouveau qui à bien d'égards sont étrangers aux préoccupations quotidiennes des entrepreneurs des pays africains en général et du Cameroun en particulier. Cependant, les préoccupations sociale et environnementale étant croissantes à l'échelle mondiale, ces dimensions s'imposent de plus en plus dans le processus d'évaluation de la dynamique des entreprises. La problématique essentielle qui en émerge est relative à une meilleure compréhension des facteurs à même d'expliquer la performance globale et de fait les performances, économique, sociale et environnementale.

3.2 Les déterminants de la performance : les résultats de la littérature

La littérature met en évidence plusieurs sources potentielles de la performance qui dépendent de la mesure de la performance adoptée ou encore du point de référence de l'analyse. Cependant, il est possible d'évoquer trois facteurs généraux couramment recensés dans la littérature traditionnelle : les facteurs liés à la compétitivité et au marché, les facteurs institutionnels et les facteurs de type organisationnels (Jensen & Fama, 1983 ; Charreaux, 1998,2000; Fomba, 2008).

Les facteurs liés à la compétitivité et au marché renvoient au rôle joué par une structure de marché concurrentielle sur la performance des firmes. Dans cette optique, la structure concurrentielle du marché affecte la performance à travers trois canaux essentiels : l'effet

d'incitation, l'effet d'information, et l'effet de productivité (Hayek, 1945 ; Leibenstein, 1966 ; Englander & Gurney, 1994 ; Fomba, 2008).

La littérature relative à la performance insiste également sur le rôle des institutions. Au rang des institutions, on dénombre les droits de propriétés, les contrats, l'efficacité du système judiciaire, la lutte contre la corruption. L'idée défendue dans ce cadre est que des institutions de qualité, c'est-à-dire qui sécurisent les droits de propriété et les contrats, luttent contre la corruption et promeuvent la stabilité politique, créent de fait un cadre favorable à l'amélioration de la performance. De la sorte, lorsque les institutions sont de bonne qualité, les coûts de transaction sont réduits. Il s'en suit une baisse des coûts de production et une amélioration de la performance des firmes.

Les facteurs organisationnels sont également à même d'affecter la performance des firmes. Dans cette optique on s'intéresse à la structure de propriété, la répartition de la charge décisionnelle entre actionnaires et gestionnaires ou encore à la structure financière de la firme. A ce dernier sujet, Modigliani et Miller (1963) soutiennent que la structure financière (dette/fonds propres) de la firme n'a pas d'effet sur la performance. Cependant, ce résultat est questionné par des travaux plus récents (Jensen & Meckling, 1976 ; 1992 ; Charreaux, 2000). Un débat plus nourri est celui suscité par la séparation de la propriété et de la prise de décision (Berle & Means, 1932 ; Brickley et al, 2001). La question à ce niveau est celle de savoir si les propriétaires et les managers partagent le même objectif. En d'autres termes, la présence d'actionnaires au sein de l'entreprise est à même de faciliter ou d'induire une gestion plus saine des managers si ceux-ci partagent les même objectifs. Par contre, si les objectifs sont divergents, chacun des acteurs peut rechercher son bien personnel et de fait fragiliser l'entreprise (Brickley et al, 2001).

Selon Fomba (2008), trois conceptions se dégagent de l'issue de la confrontation entre propriétaires et managers : la thèse de la convergence, la thèse de la neutralité et enfin la thèse de l'enracinement. Selon la thèse de la convergence, les propriétaires et les managers suivent le même objectif de maximisation de la valeur marchande de la firme. Selon la thèse de la neutralité (Demzet, 1983), toutes les structures de répartition de la propriété et de la gestion courante sont équivalentes. En d'autres termes, que les managers soient aussi les propriétaires ou que la séparation soit stricte n'affecte en rien la performance. Enfin la thèse de l'enracinement soutient que les objectifs des propriétaires peuvent être contraires à ceux des

managers. De la sorte, un nombre important de managers propriétaires peut être pénalisant pour la performance de l'entreprise.

A côté de cette littérature traditionnelle se développe depuis quelques années des travaux qui valorisent le rôle du capital social dans l'explication de la performance (Coleman, 1990 ; Putnam, 1993a ; Charreaux, 1998 ; Daguspta, 2000 ; Chou et al, 2006).

3.3 Les effets postulés du capital social sur la performance

Dans la littérature relative aux effets du capital social sur la performance, il est possible de distinguer les effets directs des effets indirects.

Les effets directs du capital social sur la performance s'illustrent par le fait qu'une entreprise qui possède un réseau dense de relations s'étend plus rapidement du fait de la taille de ses fournisseurs et de sa clientèle potentielle. En effet, le réseau social de l'entreprise est toujours constitué de clients ou de fournisseurs potentiels qui constituent le premier marché de la firme. Par ailleurs, ce réseau immédiat donne naissance par la transmission de l'information à un réseau plus étendu et donc à un marché encore plus grand. Cependant, dans la littérature, les effets plus couramment mis en évidence sont les effets indirects.

Bien qu'il soit possible de recenser une variété d'effets indirects du capital social sur la performance, deux effets indirects majeurs reviennent le plus souvent dans la littérature : les effets transitant par la gouvernance et les effets transitant par l'innovation technologique (Grafton and Knowles, 2003).

Le capital social affecte la performance à travers la gouvernance dans la mesure où il accroît l'espace discrétionnaire des dirigeants (Charreaux, 1998). Dans ce sens, le capital social selon une de ses déclinaisons, à savoir la confiance, favorise une plus grande autonomie dans la prise de décision. Il s'en suit une plus grande décentralisation et plus de prise d'initiatives qui favorisent la performance. Par ailleurs, le capital social favorise l'éclosion d'un climat de confiance qui accroît la crédibilité de l'entreprise auprès de ses partenaires. Cette crédibilité favorise de nombreux partenariats et gouverne la discipline des marchés. Dans le même temps, le capital social favorise l'assouplissement des mécanismes de contrôle intra et inter firmes. Il s'en suit une baisse des coûts des mécanismes de contrôle, un accroissement des échanges et un accroissement de la performance.

Dans le cadre de cette littérature, l'exemple de la relation entre la banque et la firme est souvent pris. En effet, plus le niveau de confiance est élevé entre une banque et la firme, plus l'importance des mécanismes formels et informels de contrôle (audit ex ante et audit ex post) est réduite. Il s'en suit une baisse du coût de crédit, une baisse des coûts de production et une augmentation de la performance. Dans cette lignée et sur un plan empirique, Junwei, Lijun et Haiyan (2006), font une distinction entre la performance financière et la performance de marché. Comme indicateur du capital social, ils font usage d'un indice de popularité de l'entreprise qui est construit sur la base de la confiance que suggère l'entreprise, de la reconnaissance de ses pairs et une impression subjective. La performance financière est mesurée par le rendement sur les actifs, tandis que la performance de marché est mesurée par les ventes. Ils observent au terme de leur analyse que le capital social a un effet significatif positif sur la performance de marché, alors même qu'aucun effet n'est observé en ce qui concerne la performance financière.

En résumé, comme le souligne Porter (1992), le capital social à travers l'instauration des relations de confiance entre différents partenaires, induit une diminution des coûts (coûts d'agence, coût d'influence, coûts d'enracinement) et un élargissement de l'espace discrétionnaire des dirigeants. Il s'en suit en conséquence une mise en œuvre de politiques d'investissements plus rentables et une amélioration de la performance. Cet effet positif du capital social semble pertinent dans un contexte camerounais marqué par un fort processus de socialisation et une faiblesse des institutions ou des mécanismes institutionnels de régulation des marchés.

Cependant, les effets du capital social sur la performance peuvent être négatifs. On peut ainsi noter qu'en générant ou en consacrant la confiance, le capital social peut ériger des barrières à l'entrée pour de potentiels investisseurs ou partenaires de l'entreprise. Cet effet nuisible de la confiance peut favoriser l'érection de monopoles et diminuer l'efficacité allocative. Cet effet peut être perceptible au Cameroun en absence de mécanismes efficaces de régulation des marchés. Dans le même temps, le capital social peut nuire à l'efficacité de la pression disciplinaire exercée par les marchés et entraîner une perception erronée des prix ou des coûts. De la sorte, une grande confiance entre acteurs peut limiter la comparaison entre différentes offres et induit des investissements sous optimaux qui nuisent à la performance. Dans la même logique, le capital social limite le processus d'adaptation rapide en cas de modification brutale de l'environnement. En effet, lorsque des individus ou des entreprises fonctionnent en réseaux

régis par des normes de confiance mutuelle, il se développe des règles et pratiques qu'il devient difficile de modifier rapidement.

Un autre effet indirect du capital social sur la performance est celui qui transite via l'innovation technologique. Selon Doh & ACS (2009), l'innovation est un processus qui implique l'interaction sociale, qu'il s'agisse des relations formelles ou informelles. Par conséquent, le capital social a un effet positif sur l'innovation à travers notamment le partage d'informations sur les idées et produits nouveaux, la réduction des coûts de recherche, les effets de pair, la réduction des coûts de négociation et de décision (Knack & Keefer, 1997 ; Maskel, 2001 ; Landry & al, 2002).

Sur le terrain empirique, il faut relever que les effets du capital social sur la performance sont assez contrastés. Sur ce plan, si Coleman (1990), Putnam (1993a), Onyx & Bullen (2000) observent une corrélation positive entre le capital social et la performance, Dasgupta (2000), Chou et al (2006) observent un effet contraire. Par ailleurs, certains travaux récents, notamment Wahba et Zenou (2009), Rooks et al (2009) soutiennent que le capital social et le capital humain peuvent être selon le cas complémentaires ou substituables dans l'explication de la performance. Selon Rooks et al (2009), le capital humain et le capital social sont complémentaires dans l'explication de la performance. Cependant, en distinguant la taille du réseau relationnel de l'accès aux ressources du réseau, le capital social a un effet négatif ou non significatif sur la performance des entreprises.

Au total, le capital social peut affecter la performance de manière directe à travers l'extension de son réseau de fournisseur et de clients et de manière indirecte à travers l'amélioration de la gouvernance et de l'innovation technologique. Cependant, les résultats obtenus sur le plan empirique ne sont pas tranchés et sont souvent forts du cadre contextuel ou de la manière dont est mesurée la performance. Toutefois l'hypothèse centrale qui semble émerger de cette revue de littérature est que le capital social a une influence contrastée sur la performance des entreprises. Cette hypothèse mérite d'être testée à l'aune des données camerounaises.

4. Méthodologie

L'objectif de cette section est de mettre en évidence sur un plan empirique la relation entre le capital social et la performance des entreprises au Cameroun. Cependant, il importe au préalable de mesurer la performance dans ses déclinaisons économiques, sociales et

environnementales. La performance économique se réfère à l'efficacité ou la capacité de maximiser la quantité obtenue de produits ou de services à partir d'une quantité donnée de ressources : la rentabilité (rapport d'un bénéfice à des capitaux investis) et la productivité (rapport d'un volume obtenu à un volume consommé) sont deux exemples d'efficacité. Par contre, l'efficacité est le fait de réaliser les objectifs et finalités poursuivis. Mesurer la performance revient à mesurer les trois dimensions qui la composent (Berland, et Dohou-ranaud, 2007).

4.1 La performance économique : l'efficacité des entreprises

Il existe deux principales approches qui permettent de mesurer l'efficacité des unités de production à savoir : la méthode non paramétrique et la méthode paramétrique. Si on considère la méthode paramétrique, on admet que l'entreprise efficace doit maximiser sa production pour un niveau donné d'inputs. Ce comportement des unités de production peut être modélisé à partir de leur fonction de production estimée, laquelle fonction permet d'évaluer l'efficacité d'une unité de production (Aigner et Schmidt, 1977 ; Cohn et Cooper, 1997). La limite de cette approche est qu'elle est conseillée lorsque la forme fonctionnelle de la fonction de production du bien ou du service est connue, ou que l'entreprise produit un seul output (Domazlicky et Primont ; 2006). Pour ces raisons, la méthode non paramétrique sera utilisée pour déterminer les niveaux d'efficacité des entreprises.

La méthode DEA, introduite par Charnes, Cooper et Rhodes (1978), suppose que la fonction de production est convexe. Dans l'approche DEA, la frontière est construite par la technique de la programmation linéaire. Le terme « envelopment » est utilisé pour désigner l'hypothèse selon laquelle la frontière de production enveloppe toutes les observations. La méthode DEA évalue l'efficacité relative des unités de production comparables et génère les niveaux d'efficacité à partir des informations sur les inputs et les outputs des entreprises. Elle suppose, par exemple que l'entreprise maximise l'output pour un niveau donné d'inputs et tient compte de la contrainte technologique (Afonso et Aubyn, 2006). Dans cette présentation, la connaissance de l'ensemble de production est un préalable pour générer les niveaux d'efficacité technique des unités de production. Cette mesure peut être orientée soit vers la maximisation des outputs pour un niveau donné d'inputs, soit vers la minimisation des coûts de production pour un niveau donné d'outputs. L'objectif de la première approche (maximisation des outputs) est d'évaluer la proportion à laquelle les outputs peuvent être proportionnellement accrus sans aucun changement sur le vecteur des inputs utilisés. Par contre, l'objectif de la deuxième approche (minimisation des coûts de production) est d'estimer la plus grande

réduction possible des coûts de production qu'on peut réaliser sans modifier le vecteur des outputs. Les deux approches donnent les mêmes résultats lorsque les rendements d'échelle sont constants et des résultats différents lorsque les rendements d'échelle sont variables (Lee et Worthington, 2008).

Ainsi, si $E\{X_v\}$ représente l'ensemble de production, c'est-à-dire, tous les niveaux d'outputs qu'on peut obtenir à partir d'un vecteur d'inputs variables X_v , il est possible de déterminer l'efficacité technique de chaque unité de production en spécifiant la fonction distance. Selon Shephard (1970), la fonction distance établit une relation, entre la production observée et la production optimale. Cette fonction distance est définie dans la relation (1).

$$D_0(X_v, Y) = \min \left\{ \lambda : \frac{Y}{\lambda} \in E(X_v) \right\} \quad (1)$$

Où $D_0(X_v, Y)$ est la fonction distance qui a pour arguments le vecteur d'inputs et le vecteur d'outputs des écoles ;

X_v est le vecteur des inputs, variables qui sont sous le contrôle des entreprises;

Y : est le vecteur des outputs.

Pour chaque entreprise, la valeur de la fonction distance λ^* est égale à l'unité. L'inverse de la fonction distance $[D_0(X_v, Y)]^{-1} = \frac{1}{\lambda^*}$ donne la plus grande augmentation des outputs

sous la contrainte que la production observée ne dépasse pas la production optimale. Selon Farrell(1957), l'inverse de la fonction distance représente la mesure de l'efficacité technique. Une unité de production sera dite efficace, si elle maximise sa production pour un niveau donné d'inputs. En d'autres termes si son niveau d'efficacité technique est égal à l'unité, c'est-à-dire sa production réalisée est égale à la production optimale. Dans le cas contraire, cette unité sera dite inefficace.

Pour chaque unité de production du service éducatif $j' = 1, 2, \dots, I$, la valeur de la fonction distance est obtenue en résolvant le problème d'optimisation linéaire suivant :

$$\left[D_0(X_v, Y_i) \right]^{-1} = \max \lambda$$

$$sc \begin{cases} \sum_i Z_i Y_{im} \geq \lambda Y_{im} & m = 1, \dots, M \\ \sum_i Z_i X_{iv} \geq \lambda X_{iv} & v = 1, \dots, V \\ Z_i \geq 0 & i = 1, \dots, I \end{cases} \quad (2)$$

Dans la relation (2), i représente l'entreprise, M le nombre d'outputs, Z une variable qui définit la pondération ou le poids de chaque input v sur le panier d'inputs, V est le nombre d'inputs utilisés.

Pour générer le niveau d'efficacité des unités de production, nous allons utiliser la production réelle des entreprises qui sera approximé par le rapport entre le chiffre d'affaires le prix de vente du produit. La masse salariale, les inputs à préciser.

4.2 Les variables pour évaluer l'efficacité économique des entreprises

Dans toutes les unités de production, le capital et le travail sont généralement considérés comme les principaux facteurs de production. En effet, aucune production n'est possible sans l'usage simultané de ces inputs. De ce fait, les variables « capital » et « travail » sont souvent retenues pour évaluer la performance économique des entreprises. Mais, les indicateurs de ces inputs varient d'une étude à l'autre. Dans certains travaux (Battese, et Corra, 1977 ; Battese, et Coelli, 1995) le facteur travail est approximé par le nombre d'employés de l'entreprise. Par contre, Domazlicky et Primont (2006) ont approximé le facteur travail par la masse salariale. Dans le cadre de cette étude, il est difficile d'utiliser la masse salariale parce que les entreprises familiales sont incluses dans l'échantillon. En effet, dans certaines entreprises familiales, les employés ne sont pas payés chaque mois et reçoivent des rémunérations en nature en lieu et place du salaire. Pour cette raison, l'effet des employés a été utilisé comme indicateur du facteur de production travail. En outre, l'étude intègre les trois principaux secteurs d'activités que sont le primaire, le secondaire et le tertiaire. Or, les entreprises de ces secteurs utilisent souvent des techniques de production différentes. Dans ces conditions, il est préférable d'intégrer la valeur du capital physique utilisé dans le processus de production. Un indicateur³ des technologies de l'information et de la communication (TIC) a été construit et utilisé comme

³ Pour la construction, on a retenu les variables ci-après : le téléphone, l'ordinateur, l'internet et l'intranet.

L'indicateur a été conçu par la relation suivante: $H = \sum_{i=1}^4 h_i$, avec $i=1$ si $i=$ téléphone, ou $i=$ l'ordinateur, ou $i=$ internet, ou $i=$ l'intranet.

troisième facteur de production. Le choix de cet indicateur est justifié par l'effet des TIC sur les coûts de production, car les entreprises qui adoptent ces technologies connaissent des coûts de production relativement bas par rapport aux autres. Il est en outre difficile de trouver un indicateur réel et unique de la production des entreprises qui évoluent dans des secteurs d'activités différents. En plus, les entreprises du secteur tertiaire offrent des services à leurs clients qui sont en fait des prestations immatérielles. Par conséquent, il convient d'utiliser un indicateur nominal ou monétaire de la production qui est le chiffre d'affaires⁴ annuel de l'entreprise. En bref, la valeur du capital, l'effectif des employés, et un indicateur des TIC ont été classés comme inputs dans l'analyse de la performance économique et la production a été approximée par le chiffre d'affaires des entreprises.

4.3 La performance sociale et environnementale

Il s'agit d'évaluer l'effort déployé par les entreprises pour réaliser les objectifs social et environnemental. Les deux objectifs se résument à ce que la commission Européenne qualifie de responsabilité sociale. En effet, selon la Commission Européenne (2001), la responsabilité sociale de l'entreprise est un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. L'entreprise responsable est donc celle qui, réalise les objectifs sociaux : égalité de traitement, sécurité des employés, bonnes conditions de travail, prise en charge des employés malades, mais aussi des objectifs environnementaux : diminution de la pollution, sécurité des installations, sécurité des employés et la sécurité des produits (Berland et Dohou-ranaud, 2007).

Pour générer les indicateurs de la performance des entreprises, nous allons adopter l'approche de l'analyse des correspondances multiples (ACM). En effet, si nous disposons des informations sur N entreprises, décrites par q variables nominales ou ordinales X_1, X_2, \dots, X_q .

L'ACM vise à mettre en évidence :

- les relations entre les modalités des différentes variables ;
- éventuellement, les relations entre individus statistiques ;
- les relations entre les variables, telles qu'elles apparaissent à partir des modalités ;
- les scores ou les indicateurs de la satisfaction des patients.

⁴ On peut penser que l'usage du chiffre d'affaires peut conduire à une surestimation de la performance économique des entreprises qui connaissent une augmentation du prix de leurs produits. Mais, il convient de remarquer que l'année d'étude est 2010 et les prix ont été plus stables au Cameroun pendant toute l'année 2010. En effet, d'après le MINFI (2010), le taux d'inflation a été évalué à 2,6% en 2010.

L'ACM peut être résumée de la manière suivante : l'ensemble des entreprises N d'une population peut être vu comme un nuage de points dans l'espace R^m où m est le nombre de variables contenues dans l'analyse. Chaque point n se voit attribuer un poids tel que le nuage ait un poids moyen. L'espace R^m peut être représenté par plusieurs dimensions où une inertie dite relative est associée à chaque dimension (Benzecri, 1980). L'inertie totale est la somme pondérée des distances entre le poids moyen et les différents points ou la somme pondérée de la distance de entre chaque profil des patients et le profil moyen. Elle apparaît comme la somme des inerties relatives. Selon Volle (1985), l'ACM fait référence à l'étude des relations entre les variables et entre les modalités. La pondération catégorique de l'ACM consiste à mesurer chaque indicateur qualitatif primaire de façon non linéaire et sans imposer une contrainte (Asselin, 2002). L'ACM attribue un poids ou un score à chaque variable et à chaque modalité. La valeur finale de l'indicateur composite pour toutes les variables peut être perçue comme la moyenne des coefficients de pondération normalisée associée à l'ensemble des modalités des m variables. Ainsi, l'indicateur composite de la performance sociale de l'entreprise h peut présenter la forme suivante :

$$IC_h = \sum_{k=1}^K \sum_{j_k}^J W_{j_k}^k I_{j_k}^k \quad (2)$$

Où K est le nombre de variables, J le nombre de modalités de la variable k, W le coefficient de pondération, I la valeur de la modalité j.

4.4 Les variables utilisées pour évaluer la performance sociale et environnementale des entreprises

L'évaluation de la performance sociale et environnementale au sein des entreprises des pays en voie de développement est rare même si contexte social peut justifier une telle étude. En effet, dans les pays pauvres, l'offre d'emplois du secteur formel est généralement très inférieure à la demande. Au Cameroun par exemple, les entreprises modernes offrent moins de 400 000 emplois permanents auxquels s'ajoutent les 196 056 agents publics. Ainsi, les emplois permanents sont insuffisants au regard d'une population active estimée en 2009 à près dix millions de personnes (INS 2010). Dans ces conditions, les promoteurs des jeunes entreprises ont certes la possibilité de louer une main d'œuvre à moindre coût, mais ils doivent aussi accomplir leurs obligations sociales et environnementales édictées par la législation. De ce fait, la liste des variables présentées au tableau 1 a été arrêtée sur la base des principaux problèmes sociaux et environnementaux des employeurs et des employés au sein des entreprises au

Cameroun et tient compte des conclusions des travaux antérieurs présentés dans la revue de la littérature.

Tableau 1: Les variables utilisées pour estimer la performance sociale et environnementale des entreprises.

Performance sociale			Performance environnementale		
Variable	Modalité		Variable	Modalité	
Les conditions de travail	Très bonnes	4	Le traitement des déchets est	Très meilleur	3
	Bonnes	3		Meilleur	2
	Un peu bonnes	2		Mauvais	1
	Mauvaises	1			
Paiement régulier des salaires	Toujours	3	La sécurité des installations	Très bonne	3
	Parfois	2		Bonnes	2
	Jamais	1		Mauvaise	1
Traitement équitable des employés	Toujours	3	L'entreprise subit des nuisances sonores externes	Oui	1
	Parfois	2		Non	2
	Jamais	1			
Respect des droits des employés	Toujours	3	L'entreprise produit des nuisances sonores	Oui	1
	Parfois	2		Non	2
	Jamais	1			
La prise en charge des employés malades	Toujours	3	Les odeurs externes	Oui	1
	Parfois	2		Non	2
	Jamais	1			
La défense des droits des employés	Oui	2			
	Non	1			
Bonne rémunération des employés	Oui	2			
	Non	1			

4.5 Les déterminants de la performance des entreprises : le rôle du capital social

L'objectif de cette section est de mettre en évidence l'effet causal du capital social sur la performance au Cameroun. La méthodologie proposée emprunte largement à la littérature existante sur la performance sous toutes ses déclinaisons (Charreaux, 1998 ; Onyx & Bullen, 2000 ; Junwei, Lijun et Haiyan, 2006). Dans le cadre de cette analyse, trois déclinaisons de la performance sont mises en exergue : la performance économique, la performance environnementale et la performance sociale. La spécification économétrique adoptée est la suivante :

$$P_i = \alpha_0 + \alpha CS_i + \beta X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Dans l'équation (1) P est le vecteur des différentes déclinaisons de la performance, CS le vecteur des variables du capital social et X le vecteur des variables de contrôle tel que définies

par la littérature. $P=[PE, PEV, PS]$, avec PE la performance économique, PEV, la performance environnementale et PS la performance sociale.⁵

$CS=[CSEE, CSDA, CSFR, CSAR, ICCS]$, avec CSEE le capital social au sein de l'entreprise qui prend la valeur 1 si l'employeur et la plus part des employés sont liés par des relations amicales ou familiales et 0 sinon ; CSDA est une variable qui prend la valeur 1 si le dirigeant de l'entreprise et les principaux actionnaires sont issus de la même région et 0 sinon ; CSFR mesure la mobilisation du capital social familial lors du processus de recrutement. Cette variable prend la valeur 1 lorsque l'employeur mobilise essentiellement la main d'œuvre familiale lors du processus de recrutement et 0 sinon. CSAR mesure la mobilisation du réseau relationnel amical lors du processus de recrutement et prend la valeur 1 si l'employeur fait usage des recommandations d'amis et 0 sinon.

Le vecteur X des variables de contrôle comprend l'âge du dirigeant, le carré de l'âge du dirigeant, le nombre d'années d'activités de l'entreprise, le nombre d'années d'études du dirigeant, une variable binaire qui prend la valeur 1 si le dirigeant a déjà eu une expérience en entreprise et 0 sinon ; une variable binaire qui prend la valeur 1 si l'entreprise a des actionnaires et 0 sinon ; une variable binaire qui prend la valeur 1 si le dirigeant est formé aux métiers de l'entreprise et 0 sinon, la concurrence qui prend la valeur 1 si la concurrence est très forte et 0 sinon, le montant des dettes, la taille de l'entreprise mesurée par la taille de l'effectif initial, la taille de l'entreprise au carré, le pourcentage des travailleurs issus de la même région que le dirigeant. L'estimation est également contrôlée pour les secteurs d'activités (primaire et secondaire) et des effets fixes région.

⁵ La manière de mesurer ces variables est discutée dans la section précédente.

Tableau II: Statistiques descriptives

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Performance économique	157	0.6890255	0.3026545	0.008	1
Performance environnementale	220	0.7296266	0.2049238	0	1
Performance sociale	222	0.111441	0.1261017	0	1
Capital social indice composite	266	0.5581204	0.2736793	0	1
Capital social relation employeur-employé	247	0.6194332	0.4865121	0	1
Capital social relation dirigeant-actionnaires	118	0.5338983	0.5009769	0	1
Capital social familial-recrutement	193	0.388601	0.4887	0	1
Capital social amical-recrutement	193	0.2590674	0.4392621	0	1
Age du dirigeant	258	40.17442	9.294396	20	70
Nombre d'années d'activité de l'entreprise	269	7.97026	7.283636	0	57
Nombre d'années d'études du dirigeant	241	15.3361	3.825232	7	24
Expérience en entreprise	248	1.383065	0.4871169	0	1
Existence d'actionnaires	269	0.5130112	0.5007623	0	1
Formation au métier de l'entreprise	257	0.5136187	0.5007897	0	1
Concurrence	257	0.9182879	0.27446	0	1
% travailleurs issus de la région du dirigeant	229	2.170306	1.162948	1	4
Dettes	252	65.29762	344.0344	0	3000
Taille de l'entreprise	250	5.864	8.690894	0	90
Muette secteur primaire	269	0.1933086	0.3956289	0	1
Muette secteur secondaire	269	.2416357	0.4288725	0	1

Toutes les variables mis en équation sont issues de l'enquête sur le capital social et l'entrepreneuriat au Cameroun. Cette enquête a été menée par le Centre d'Etude et de Recherche en Economie et Gestion (CEREG) de l'université de Yaoundé II-Cameroun. L'unité d'analyse est la petite et moyenne entreprise et l'échantillon est composé de 300 entreprises réparties sur l'étendue du territoire national. Cinq régions ont été couvertes : le Centre, le Littoral, l'Ouest, le Sud-Ouest et l'Adamaoua. L'échantillonnage a été fait sur la base du recensement général des entreprises effectué par l'institut national de la statistique au courant de l'année 2009. Ainsi, dans l'effectif des entreprises enquêtées, 52% sont domiciliées dans le Littoral, 35% dans le centre, 6% à l'Ouest, 3% dans l'Adamaoua et 4% au Sud-Ouest. Les statistiques descriptives des variables sont données dans le tableau II.

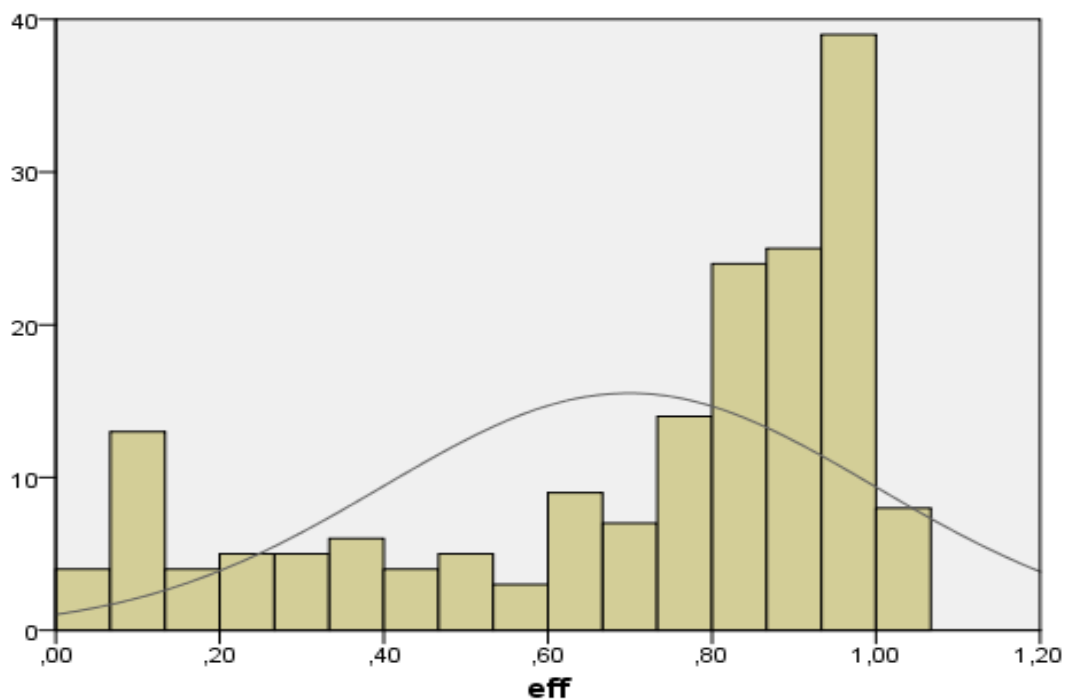
5. Les résultats de l'étude

Dans cette section, nous présenterons les niveaux et les déterminants des performances économique, sociale, et environnementale des entreprises.

5.1 Les performances économique, sociale et environnementale des entreprises

La performance économique moyenne des entreprises a été évaluée à 0,6987 avec une forte concentration des entreprises autour du niveau d'efficacité qui varie entre 0,8 et 1 (voir graphique 1). En outre, les entreprises du secteur secondaire sont les plus efficaces, elles sont suivies par celles du secteur tertiaire. Les entreprises du secteur primaire ont affiché le niveau d'efficacité le plus bas soit 0,5821 contre 0,7505 pour le secondaire et 0,6999 pour le tertiaire. En ce qui concerne les résultats par région, d'après nos estimations, les 5 entreprises de la région de l'Adamaoua présentent les meilleures performances économiques soit 0,8966, elles sont suivies par celles du Littoral 0,7431 et par celles de la région du Centre 0,6580. Les scores d'efficacité des entreprises des régions de l'Ouest et du Nord-Ouest ont été respectivement évalués à 0,6346 et 0,5938.

Graphique 1 : Répartition des entreprises en fonction du niveau de leur performance économique

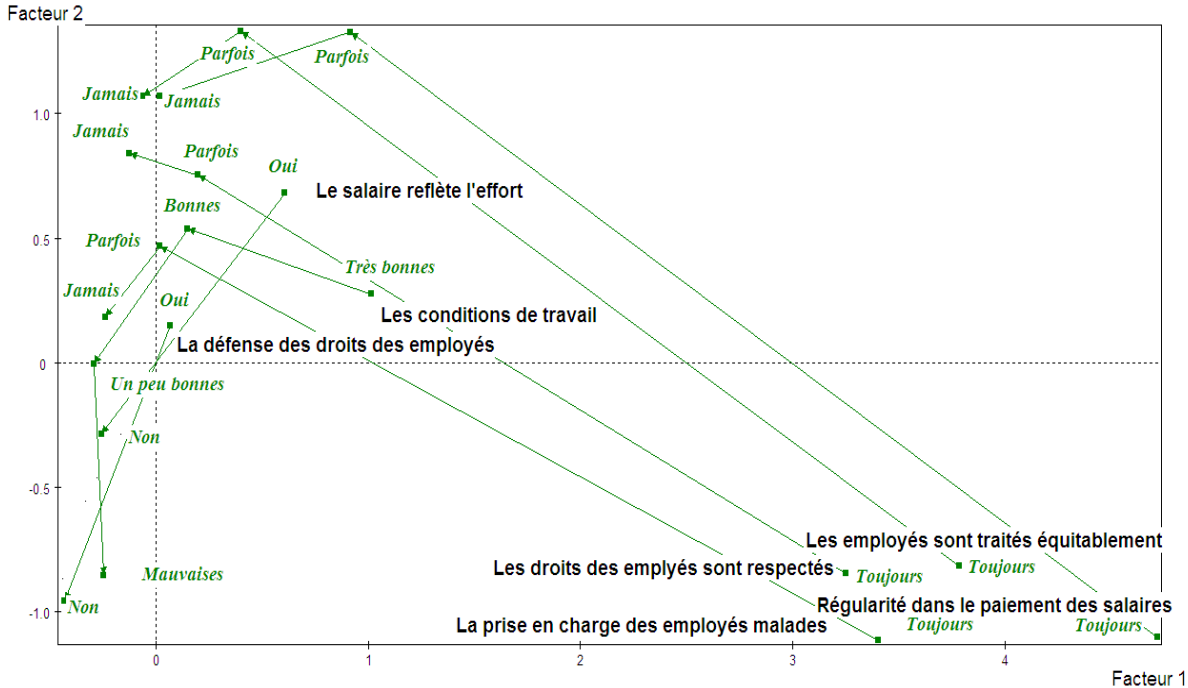


Source: Auteurs

Ainsi, si on néglige le nombre d'entreprises de la région de l'Adamoua, on pourra établir une corrélation positive entre que la performance économique des entreprises et le niveau de développement des régions. Les régions du Littoral et du Centre étant relativement plus développées disposant plus d'entreprises économiquement efficaces.

Pour ce qui est des sociales et environnementales, nos résultats démontrent que les petites et moyennes entreprises de notre échantillon intègrent plus les préoccupations sociales et parfois environnementales dans leur fonction objectif. La performance sociale a, en effet été évaluée à 1,3 et la performance environnementale à 0,96. Cette contreperformance environnementale est surtout causée par les entreprises du secteur secondaire qui ont affiché des piètres performances dans la protection de l'environnement soit 0,95 et celles du secteur primaire soit 0,96 contre à 0,97 pour celles du secteur tertiaire. Par contre, les entreprises du secteur secondaire présentent les meilleures performances sociales (1,4) suivies par celles du secteur primaire (1,32) et celles du secteur tertiaire (1,27). La meilleure performance sociale est observée dans la région du Nord-Ouest soit 1,95 et la mauvaise dans la région de l'Adamaoua soit 0,75. Par contre, les entreprises de la région du Nord-Ouest présentent les plus mauvais résultats en matière de protection de l'environnement alors que celles de l'Adamaoua protègent plus l'environnement. En effet, la meilleure performance environnementale soit 1,01 est réalisée par les entreprises de la région de l'Adamaoua et la plus mauvaise soit 0,87 par celles de la région du Nord-Ouest.

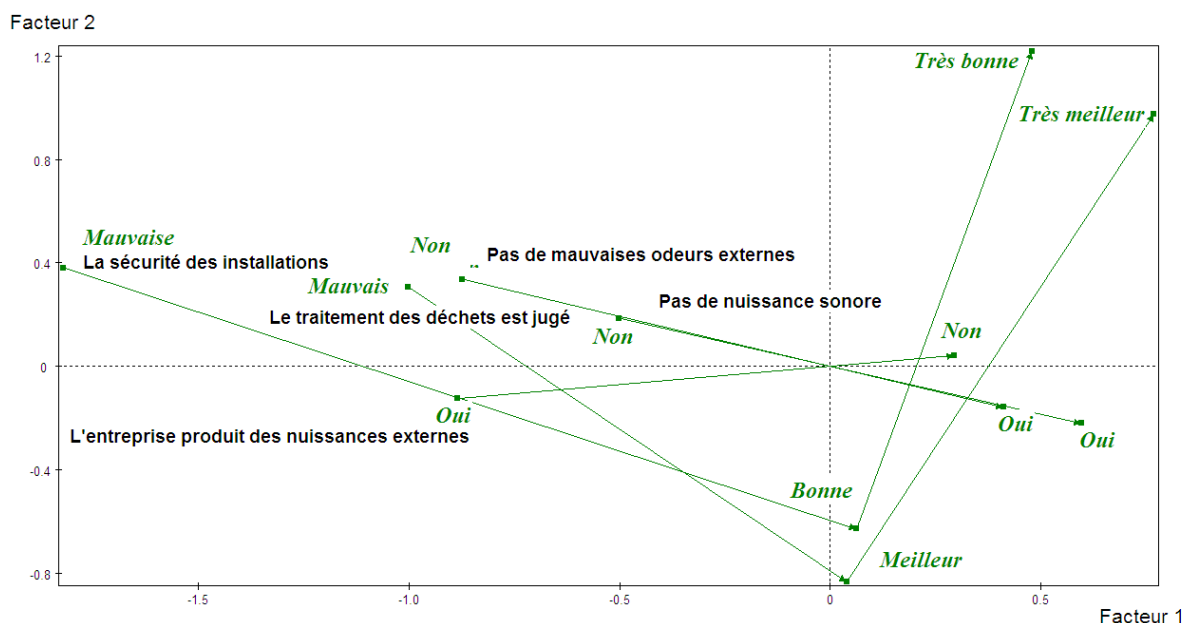
Graphique 2: Les différents critères de la performance sociale



Source: Auteurs

Les graphiques 2 et 3 portent des informations sur les principaux critères qui permettent de déterminer les scores des performances sociale et environnementale. Dans ces graphiques, la variable en couleur noire attribue un grand score à la performance si sa meilleure modalité se situe le plus à droite sur l'axe factoriel 1. Ceci est notamment le cas des variables « régularité dans le paiement des salaires », « le traitement équitable des employés malades », « le respect des droits des employés » et « la prise en charge des employés malades » dans le graphique 2. Ainsi, il est clairement démontré que les entreprises qui enregistrent les meilleures performances sociales sont celles qui : 1° assurent le paiement régulier des salaires ; 2° traitent les employés de manière équitable ; 3° assurent la prise en charge des employés malades ; 4° respectent globalement les droits des employés. On peut également affirmer que l'action des mouvements syndicaux sur la performance sociale des entreprises est insignifiante. L'incidence de la défense des droits des employés sur la performance sociale étant presque nulle. En outre, les conditions de travail et le niveau du salaire des employés ne sont pas des facteurs majeurs qui déterminent la performance sociale des entreprises. En ce qui concerne la performance environnementale, dans le graphique 3, il est établi que les meilleures entreprises sont celles qui 1° assurent le traitement des déchets ; 2° sont à l'abri des mauvaises odeurs externes ; 3° ne subissent pas les nuisances sonores externes ; 3° assurent la sécurité de leurs installations.

Graphique 3: Les différents critères de la performance environnementale



Source : Auteurs

5.2 Les facteurs explicatifs des performances économiques, sociales et environnementales des entreprises

Les estimations de la relation entre le capital social et la performance des entreprise s'est faite en distinguant respectivement la performance économique, la performance environnementale et la performance sociale.

Le Tableau III présente les résultats des estimations de la relation entre le capital social et la performance économique. Ce tableau montre que le capital social n'exerce pas d'effet significatif sur la performance économique au Cameroun. Ce résultat est relativement robuste à la mesure du capital social utilisée. En effet, seul le capital social amical présente un effet positif et significatif sur la performance économique (colonne 2). De manière précise, le fait de faire usage de recommandations d'amis lors du processus de recrutement augmente la performance économique de 13% par rapport au fait de ne pas en faire usage. Ce résultat peut s'expliquer par la réduction de l'asymétrie d'information qui induit un meilleur appariement entre les compétences du travailleur et les exigences de qualifications de l'emploi. L'effet non significatif du capital social sur la performance est en résonance avec les résultats observés par Grafton et Knowles (2003) dans le cas d'un échantillon de pays en développement. Il est cependant en contradiction avec les résultats de Wahba et Zenou (2009) dans le cas de l'Egypte. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que ce qui compte le plus c'est le type de capital et la manière avec laquelle cela est utilisé. Par ailleurs, comme le souligne Arrow (2000), la raison pour laquelle on se crée un capital social n'est pas défini à l'avance. Ainsi, dans le cas de la présente étude le capital social tel que mesuré n'est pas directement orienté vers la performance ou l'atteinte d'un but particulier. Il mesure plutôt l'ensemble des relations entre divers acteurs de la performance (propriétaire, managers, employés) et l'usage qui en est fait lors du processus d'embauche.

Par ailleurs, les résultats montrent que la performance économique est positivement influencée par l'âge du dirigeant et le nombre d'employés au démarrage de l'entreprise. En d'autres termes, la performance croît avec l'âge du dirigeant jusqu'à un seuil de 52 ans après lequel elle décroît. Ce résultat peut s'expliquer par l'acquisition et la mise en valeur progressive de l'expérience du dirigeant. Cette valorisation de l'expérience pourrait se traduire par une réorganisation plus efficiente des tâches et du processus de production des biens et services. Dans le même ordre d'idées la performance croît avec le nombre d'employés au démarrage de l'entreprise, jusqu'à un seuil moyen de 29 employés au-delà duquel l'effet sur la performance devient négatif. Ce résultat peut s'expliquer par un excès de l'offre de main d'œuvre par

rapport aux besoins réels de l'entreprise. Cet excès induit un mauvais appariement qui génère des inefficiences dans le processus de production. Dans une optique parallèle, les estimations montrent que la performance croît avec le nombre d'actionnaires, du fait d'une plus grande marge de manœuvre financière et d'un meilleur contrôle de l'action du dirigeant par le conseil d'administration.

Dans le même ordre d'idées, le tableau III (en annexe) met en évidence un effet négatif de la proportion des employés issus de la même région que le dirigeant. De la sorte plus cette proportion est élevée, plus la performance économique de l'entreprise diminue. La magnitude de l'effet varie entre 4% et 6% selon la spécification adoptée. Cet effet est notamment assez important lorsque le réseau familial et le réseau amical est mobilisé lors du processus de recrutement. Ce résultat peut trouver une explication dans le mauvais appariement entre les compétences et les exigences de qualifications de l'emploi. Il se peut que l'embauche d'amis ou de membres de la famille ne soit pas dictée par des normes de compétences. Dans la même lignée, les estimations montrent que par rapport au secteur des services, le fait d'exercer dans le secteur primaire réduit la performance économique de l'entreprise. Cette observation peut être tributaire du fait que les nouvelles technologies qui boostent le processus de production et le rendent plus efficient sont moins utilisées dans le secteur primaire.

Le Tableau IV (voir annexe) présente les résultats de l'estimation des effets du capital social sur la performance environnementale au Cameroun. Le premier constat qui peut être fait à ce niveau est que le capital social n'exerce aucun effet significatif sur la performance environnementale. Ce résultat, comme cela a été observé au niveau de la performance économique, tient quel que soit la mesure du capital social.

Cependant, les estimations montrent que la performance environnementale est négativement et significativement corrélée avec le nombre d'actionnaires, au montant des dettes et à la proportion des employés issus de la même région que le dirigeant. De manière précise, par rapport au fait de ne pas avoir d'actionnaires, les entreprises qui ont un nombre élevé d'actionnaires observent une baisse de la performance environnementale de l'ordre de 9% à 11%. Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'un nombre important d'actionnaires se traduit par la difficulté d'un accord et un manque de cohérence dans la mise œuvre des politiques environnementales qui dans le cas d'espèce des petites et moyennes entreprises peuvent être considérées comme un luxe. Dans le même temps, un montant élevé des dettes pénalise la marge de manœuvre financière de l'entreprise et rend difficile le financement d'une politique

environnementale ambitieuse. Enfin la performance environnementale décroît avec la proportion des employés issus de la même région que le dirigeant. Ce résultat est conforme à ce qui est observé au niveau de la performance économique et trouve la même explication. Un autre fait marquant des résultats est relatif à l'effet négatif de l'appartenance au secteur industriel sur la performance environnementale. Ce résultat est plutôt intuitif dans la mesure où le secteur industriel est considéré comme étant celui qui présente un niveau élevé d'émissions polluantes.

Le tableau V (voir annexe) présente les résultats des effets du capital social sur la performance sociale au Cameroun. Comme cela est relevé au niveau de la performance économique et de la performance environnementale, le capital social n'a pas d'effet significatif sur la performance sociale. Toutefois, le Tableau V montre que la performance sociale est significativement expliquée par l'effectif initial des employés, le nombre d'actionnaires et la formation aux métiers de l'entreprise. Ainsi, l'effectif initial exerce un effet négatif sur la performance sociale. Ce résultat s'explique notamment par des difficultés de gestion de la main d'œuvre. Dans le même temps, les entreprises qui ont des actionnaires par rapport à celles qui n'en possèdent pas ont un niveau de performance sociale faible. Enfin, les entreprises dans lesquelles le dirigeant a été formé aux métiers de l'entreprise présentent un faible niveau de performance.

Au total l'analyse économétrique met en évidence un effet non significatif du capital social sur la performance au Cameroun.

6. Conclusion

L'objectif de cette étude était de mettre en évidence le lien causal entre le capital social et la performance des PME au Cameroun. Afin de réaliser les dits objectifs, il a été question en premier lieu d'évaluer la performance des PME. En second lieu, il s'est agi de mesurer l'impact du capital social sur la performance ainsi mesurée. Après une revue de la littérature, trois principales dimensions de la performance ont été identifiées, à savoir la dimension économique, la dimension sociale et la dimension environnementale. La méthode DEA a été utilisée pour évaluer la performance économique des entreprises et l'analyse en correspondances multiples pour estimer les performances sociales et environnementales. Par ailleurs, un modèle Tobit a permis d'identifier les principales caractéristiques des entreprises performantes. Ainsi, au sujet de la performance économique, le niveau moyen de la

performance économique a été évalué à 0,6987 et les entreprises du secteur secondaire sont apparues les plus efficaces et celles du secteur primaire les moins efficaces. En ce qui concerne les performances sociale et environnementale, les résultats de notre étude démontrent que les petites et moyennes entreprises camerounaises intègrent plus les objectifs sociaux et moins les objectifs environnementaux dans leurs fonctions objectives. En effet, la performance sociale a été évaluée à 1,3 et la performance environnementale à 0,96. Cette contreperformance environnementale est surtout causée par les entreprises du secteur secondaire qui ont affiché des piètres performances dans la protection de l'environnement. Au sujet des déterminants de la performance, il faut relever que l'effet du capital social sur les performances économique, sociale et environnementale des petites et moyennes entreprises n'est pas globalement significatif au Cameroun. L'étude établit même une corrélation négative entre la performance économique et la proportion d'employés issus d'une même ethnie. Par contre, la performance économique s'améliore avec l'âge du dirigeant jusqu'à un seuil de 52 ans après lequel elle se détériore. En outre, l'effectif moyen d'employés qui optimise les chances de survie des petites et moyennes entreprises a été estimé à 29 employés. Sur un tout autre aspect, les entreprises endettées ainsi que celles qui émettent les actions sont celles qui protègent le moins l'environnement. Enfin, la performance sociale est négativement expliquée par l'effectif initial des employés, le nombre d'actionnaires et la formation aux métiers de l'entreprise.

Si l'on s'en tient à ces résultats, les recommandations à formuler concernent les variables de politique de promotion de l'entrepreneuriat et les politiques de ressources humaines des entreprises. Dans cette optique, il importe de rajeunir le patronat de manière à donner aux entreprises camerounaises un souffle nouveau impulsé par les innovations modernes. Cela passe notamment par la création des facilités de financement pour les jeunes entrepreneurs et la mise sur pied des programmes de formation à la création des entreprises. Par ailleurs, les entreprises doivent implémenter une politique des ressources humaines qui repose sur la qualité et non sur la quantité. Enfin, l'étude appelle à une restructuration des réseaux sociaux au sein desquels évoluent les entreprises camerounaises afin que les grandes potentialités du Cameroun en capital social profitent effectivement aux entrepreneurs.

Annexes

Tableau III: Capital social et Performance Economique des PME

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit
Variable dépendante	Performance	Performance	Performance	Performance
Capital social indice composite	0.0258 (0.0972)			
Capital social relation employeur-employé			0.00558 (0.0530)	
Capital social relation dirigeant-actionnaires				-0.0229 (0.0577)
Capital social familial-recrutement		0.0619 (0.0754)		
Capital social amical-recrutement		0.139* (0.0732)		
Age du dirigeant	0.0546*** (0.0188)	0.0652*** (0.0219)	0.0550*** (0.0192)	0.0436* (0.0230)
Age du dirigeant au carré	-0.000514** (0.000210)	-0.000664*** (0.000248)	-0.000504** (0.000213)	-0.000346 (0.000253)
Nombre d'années d'activité de l'entreprise	-4.83e-05 (0.00461)	0.00625 (0.00579)	-4.49e-06 (0.00474)	-0.00398 (0.00485)
Nombre d'années d'études du dirigeant	0.00656 (0.00638)	0.00417 (0.00814)	0.00933 (0.00682)	0.0143* (0.00772)
Expérience en entreprise	0.0118 (0.0576)	-0.0207 (0.0690)	0.0418 (0.0610)	-0.0564 (0.0738)
Existence d'actionnaires	0.0958* (0.0525)	0.165** (0.0666)	0.0916 (0.0552)	0.0655 (0.0655)
Formation au métier de l'entreprise	-0.0628 (0.0519)	-0.112* (0.0616)	-0.0679 (0.0527)	-0.0828 (0.0578)
Concurrence	0.0250 (0.119)	-0.0256 (0.139)	0.0336 (0.119)	-0.553* (0.281)
Dettes	-7.40e-05 (5.13e-05)	-0.000112* (5.76e-05)	-7.02e-05 (5.14e-05)	-8.20e-05 (8.02e-05)
Taille de l'entreprise (effectif initial)	0.0346*** (0.00937)	0.0388 (0.0268)	0.0315*** (0.00974)	-0.00805 (0.0260)
Taille de l'entreprise au carré	-0.000629*** (0.000218)	-0.000596 (0.00153)	-0.000567** (0.000223)	0.00122 (0.00133)
% travailleurs issus de la région du dirigeant	-0.0406* (0.0224)	-0.0607** (0.0293)	-0.0555** (0.0230)	-0.0299 (0.0284)
Muette secteur primaire	-0.192*** (0.0669)	-0.224*** (0.0739)	-0.194*** (0.0688)	-0.188* (0.0969)
Muette secteur secondaire	0.0106 (0.0576)	0.0104 (0.0739)	-0.00777 (0.0596)	-0.0576 (0.0676)
Constant	-0.757 (0.467)	-0.917* (0.518)	-0.808* (0.469)	0.209 (0.582)
Muette régionale	oui	Oui	oui	oui
Log Vraisemblance	7.05	4,86	6,96	17.31
Prob>Chi2	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
Age qui maximise la performance	53	49	54	
Taille qui maximise la performance	27	32	27	
Observations	106	79	101	53
Notes: (.) écarts types. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.				

Tableau IV: Capital Social et Performance environnementale des PME				
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit
Variable dépendante	Performance	Performance	Performance	Performance
Capital social indice composite	0.0152			
	(0.0706)			
Capital social relation employeur-employé			-0.0285	
			(0.0377)	
Capital social relation dirigeant-actionnaires				-0.0128
				(0.0598)
Capital social familial-recrutement		-0.0394		
		(0.0545)		
Capital social amical-recrutement		-0.0690		
		(0.0499)		
Age du dirigeant	-0.00608	-0.00595	-0.00136	-0.0240
	(0.0135)	(0.0150)	(0.0139)	(0.0235)
Age du dirigeant au carré	5.99e-05	5.56e-05	1.57e-05	0.000269
	(0.000156)	(0.000175)	(0.000160)	(0.000263)
Nombre d'années d'activité de l'entreprise	0.00206	0.00186	0.000777	-0.000504
	(0.00360)	(0.00466)	(0.00374)	(0.00579)
Nombre d'années d'études du dirigeant	-0.000813	0.00201	-0.00192	0.000394
	(0.00473)	(0.00561)	(0.00484)	(0.00817)
Expérience en entreprise	-0.0414	-0.0209	-0.0299	-0.00516
	(0.0395)	(0.0476)	(0.0406)	(0.0781)
Existence d'actionnaires	-0.0973**	-0.0964*	-0.111***	-0.114*
	(0.0380)	(0.0497)	(0.0397)	(0.0675)
Formation au métier de l'entreprise	0.0551	0.0697	0.0625*	0.0994*
	(0.0364)	(0.0432)	(0.0367)	(0.0592)
Concurrence	0.0145	0.000689	0.0231	-0.00108
	(0.0671)	(0.0958)	(0.0670)	(0.185)
Dettes	-8.83e-05**	-0.000102**	-8.39e-05**	1.93e-05
	(4.23e-05)	(4.90e-05)	(4.21e-05)	(7.56e-05)
Taille de l'entreprise (effectif initial)	0.0102**	0.0113	0.0117**	0.00719
	(0.00484)	(0.00751)	(0.00491)	(0.0100)
Taille de l'entreprise au carré	-0.000101	-0.000107	-0.000121*	-5.77e-05
	(6.15e-05)	(8.58e-05)	(6.23e-05)	(0.000107)
% travailleurs issus de la région du dirigeant	-0.0463***	-0.0336	-0.0424**	-0.0567*
	(0.0166)	(0.0213)	(0.0174)	(0.0301)
Muette secteur primaire	0.0175	0.0122	0.0295	-0.0287
	(0.0465)	(0.0533)	(0.0468)	(0.0935)
Muette secteur secondaire	-0.0840*	-0.0804	-0.0801*	-0.0980
	(0.0434)	(0.0545)	(0.0434)	(0.0701)
Constant	0.966***	0.937**	0.885***	1.312**
	(0.317)	(0.357)	(0.317)	(0.581)
Muettes régionales	oui	oui	oui	oui
Log Vraisemblance	31.09	19.61	30.37	8.19
Prob>Chi2	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,39]
Taille qui maximise la performance			48	
Observations	140	111	133	67
Notes: (.) écarts types. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.				

Tableau V: Capital social et Performance sociale des PME				
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit
Variable dépendante	Performance	Performance	Performance	Performance
Capital social indice composite	0.0215			
	(0.0311)			
Capital social relation employeur-employé			-0.00523	
			(0.0165)	
Capital social relation dirigeant-actionnaires				0.00305
				(0.0165)
Capital social familial-recrutement		-0.0108		
		(0.0246)		
Capital social amical-recrutement		0.00255		
		(0.0224)		
Age du dirigeant	-0.00124	-0.00237	0.00217	-0.00659
	(0.00574)	(0.00677)	(0.00590)	(0.00631)
Age du dirigeant au carré	2.72e-05	4.55e-05	-1.02e-05	8.42e-05
	(6.58e-05)	(7.88e-05)	(6.74e-05)	(6.98e-05)
Nombre d'années d'activité de l'entreprise	-0.00178	-0.00225	-0.00168	-0.00191
	(0.00154)	(0.00210)	(0.00159)	(0.00154)
Nombre d'années d'études du dirigeant	0.000939	0.000580	0.000935	-0.000456
	(0.00206)	(0.00253)	(0.00211)	(0.00227)
Expérience en entreprise	0.00658	0.00498	0.00260	-0.0487**
	(0.0173)	(0.0214)	(0.0178)	(0.0218)
Existence d'actionnaires	-0.0345**	-0.0332	-0.0319*	-0.0312*
	(0.0163)	(0.0223)	(0.0170)	(0.0185)
Formation au métier de l'entreprise	-0.0383**	-0.0382*	-0.0344**	-0.00582
	(0.0159)	(0.0195)	(0.0160)	(0.0162)
Concurrence	0.0287	0.0580	0.0285	0.0931*
	(0.0294)	(0.0432)	(0.0293)	(0.0516)
Dettes	1.70e-05	2.40e-05	1.67e-05	6.42e-05***
	(1.81e-05)	(2.15e-05)	(1.80e-05)	(2.10e-05)
Taille de l'entreprise (effectif initial)	-0.00458**	-0.00571*	-0.00464**	-0.00818***
	(0.00212)	(0.00339)	(0.00214)	(0.00281)
Taille de l'entreprise au carré	4.45e-05*	5.39e-05	4.41e-05	7.34e-05**
	(2.68e-05)	(3.87e-05)	(2.72e-05)	(2.98e-05)
% travailleurs issus de la région du dirigeant	0.00204	-0.00156	-0.00112	0.00729
	(0.00712)	(0.00962)	(0.00753)	(0.00812)
Muette secteur primaire	-0.00737	-0.0105	-0.00718	0.0186
	(0.0202)	(0.0240)	(0.0203)	(0.0261)
Muette secteur secondaire	0.0178	0.0144	0.0244	0.0582***
	(0.0189)	(0.0246)	(0.0189)	(0.0195)
Constant	0.0886	0.106	0.0399	0.236
	(0.137)	(0.161)	(0.136)	(0.157)
Muettes régionales	Oui	Oui	oui	Oui
Log Vraisemblance	147.62	108.33	141.05	95.15
Prob>Chi2	[0,002]	[0,16]	[0,005]	[0,01]
Effectifs d'employés qui minimise la performance	54			55
Observations	141	112	134	68

Notes: (.) écarts types. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Références bibliographiques

- Afonso, A. et Aubyn, M. (2006), «Cross-Country Efficiency of Secondary Education Provision: A Semi-parametric Analysis with non-Discretionary Inputs », *Economic Modelling*, Vol 23, PP 476–491.
- Arrow K. (2000), "Observations on social capital" in Dasgupta P. et Stiglitz J. (1999), pp 3-5
- Aigner, D., Lovell, C. et Schmidt, P. (1977), « Formulation and Estimation of Stochastic Frontier Production Functions», *Journal of Econometric*, Vol. 106, PP 21 – 37.
- Asselin, L., M., (2002), «Composite indicator of multidimensional poverty», Poverty and economic policy research network, Gaus mathematic institute.
- Battese, G.E. et Coelli, T.J. (1992), "Frontier production functions, technical efficiency and panel data: with application to Paddy farmers in India", *Journal of Productivity Analysis*, 3, 153-169.
- Battese, G.E. et Coelli, T.J. (1995), "A model for technical inefficiency effects in a stochastic frontier production function for panel data", *Empirical Economics*, 20, 325-332.
- Battese, G.E. et Corra, G.S. (1977), "Estimation of a production frontier model: with application to the pastoral zone of Eastern Australia", *Australian Journal of Agricultural Economics*, 21, 169-179.
- Benzecri J., P., (1980), *L'analyse des données*, Tome II, Paris : Bordas
- Berland, N., et Dohou-ranaud, B., (2007), « Mesurer la performance globale des entreprises », *Comptabilité et environnement*, Centre de Recherche en Gestion - Université de Poitiers, EA1722, France.
- Berle, A. et Means G. (1932), *The modern corporation and private property*, (2nd ed.), Macmillan, New York.
- Boubaker Gherib, J.B., M Spence et V.O Biwolé, "Développement durable et PME dans les pays émergents : Entre proactivité, opportunisme et compromis », *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 22, no. 3 (2009): pp. 355–376
- Bouquin H., (2004), *Le contrôle de gestion*, Presses Universitaires de France, Collection Gestion, 6^{ème} édition, Paris.
- Bourguignon A. (1995), « Peut-on définir la performance ? », *Revue Française de Comptabilité*, juillet- août, pp. 61-66.
- Bourguignon A. (2000), « Performance et contrôle de gestion », Encyclopédie de Comptabilité, Contrôle de gestion et Audit, Ed. *Economica*, pp. 931-941.
- Bouslah, K., N'Zali, B., Kooli, M. et Turcotte., M. (2006), « Responsabilité sociale et environnementale, certifications et performances financières », *Gestion*, Summer 2006, 31-2 proquest, p125
- Brickley J.A., Smith C.W., et Zimmerman J.L. (2001) « Managerial economics and organizational architecture », Irwin/mac Graw Hill, 2001
- Capron M., Quairel-Lanoizelee F. (2005), « Evaluer les stratégies de développement durable des entreprises : l'utopie mobilisatrice de la performance globale », Journée Développement Durable- AIMS – IAE d'Aix-en-Provence, pp.1-22.
- Charreaux, J., (1998), « Le Rôle de la Confiance dans le Système de Gouvernance des Entreprises », *Document de Travail, Université de Bourgogne, Dijon, France*
- Charreaux G. (2000) « Nouvelle économie et gouvernance », Rapport Moral sur l'argent dans le monde, *Revue d'économie Financière*,
- Charnes, A., Cooper, W. et Rhodes, E., (1978), «Measuring the efficiency of decision making units », *European Journal of Operational Research*, Vol. 2, PP 429–444.
- Chou, Tzu-Chuan, Chen, Jau-Rong, and Pan, Shan L. (2006) "The Impacts of Social Capital on Information Technology Outsourcing Decisions", *International Journal of Information Management*, 26, pp. 249-256.

- Coeurderoy, R., et Lwango, A., (2008), « Capital social, coût de mesure et efficacité organisationnelle : y-a-t-il un avantage spécifique à l'entreprise familiale », *Working paper*, 04/2008
- Cohn, E. et Cooper, S. (1997), « Estimation of a Frontier Production Function for the South Carolina Educational Process », *Economics of Education Review*, Vol. 16, N°3, PP. 313-327.
- Coleman, J. (1990), « *Foundations of Social Theory* », Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Commission Européenne (2001) : Livre vert - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Commission européenne, Bruxelles.
- Domazlicky, B., et Primont, F. (2006), « Student achievement and efficiency in Missouri schools and the No Child Left Behind Act », *Economics of Education Review*, Vol. 25, PP 77- 90.
- Dasgupta, P. (2000). "Economic Progress and the Idea of Social Capital", In P. Dasgupta and I. Seragilden (Eds.), *Social Capital: A Multifaceted Perspective* (Washington, DC: World Bank), pp. 325-424.
- Demsetz, H. (1983), "The structure of ownership and the theory of the firm ", *Journal of Law and Economics*, 26, 375-390.
- Doh, S., et Acs. (2009), "Innovation and Social Capital: A Cross Country Investigation", Jena Research Papers, N°1864-7057
- Domazlicky, B. et Primont, F. (2006), « Student achievement and efficiency in Missouri schools and the No Child Left Behind Act », *Economics of Education Review*, Vol. 25, PP 77- 90.
- Englander, S. et Gurney, A. (1994), "La productivité dans la zone de l'OCDE : les déterminants à moyen terme", *Revue économique de l'OCDE*, n°22, 53-119.
- Farell, M. (1957), « The Measurement of Productive Efficiency », *Journal of the Rural Statistical Society, Series A*, Vol. 120, N°3, PP 253-290.
- Fomba Kamga, B. (2008), " Contrats de Travail et Fonctionnement du Marché du Travail au Cameroun", Thèse. PHD en Sciences Economiques, Université de Yaoundé I/Cameroun
- Grafton, R.Q et Knowles, S. (2003), "Social capital and national environmental performance", Economics and Environment Network Working Paper, EEN0206.
- Greene, W. (1995), *Econometric Analysis*, 4^{ième} édition, Prentice Hall.
- INS (2005), *Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005*, Rapport final
- Lebas, M., (1995), « Oui, il faut définir la performance », *Revue Française de Comptabilité*, pp. 66-71.
- Hayek, F. (1945), "The use of knowledge in society", *American Economic Review*, 35, 519–530.
- Janicot. L (2007), « Les systèmes d'indicateurs de performance environnementale (IPE), entre communication et contrôle », *Comptabilité-Contrôle-Audit/Tome 13-Vol1*, Juin 2007, p.47-68
- Jensen, M. et Meckling, W. (1976), "Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure", *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Jensen M .C., et Fama, E.F. (1983a), « Separation of ownership and control », *Journal of Law and Economics*, Vol.26, juin 1983, pp 301-326.
- JICA (2009), *Etude sur la Formulation du Plan Directeur pour le Développement des Petites et Moyennes Entreprises en République du Cameroun*, Rapport principal.
- INS (2010), 'Recensement Général des Entreprises 2009', Document de Synthèse de l'Institut National de la Statistique du Cameroun
- MINFI (2010), *Loi des finances 2011, rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation, exercice 2010*, Yaoundé
- Knack, S. et Keefer, P., (1997), "Does Social Capital Have an Economic Impact? A Cross-Country Investigation," *Quarterly Journal of Economics*, 112, 1252-1288.

- Landry, R., Amara, N. et Lamari, M. (2002), “Does Social Capital Determine Innovation? To What Extent?” *Technological Forecasting & Social Change*, 69, pp. 681-701.
- Lee, B., et Worthington, A. (2008), « Efficiency, Technology and Productivity Change in Australian Universities, 1998–2003 », *Economics of Education Review*, Vol. 27, N° 6, PP. 285–298.
- Leibenstein H. (1966), “Allocative efficiency versus X-efficiency”, *American Economic Review*, 56, 392 – 415.
- McCarty, T., et Yaisawamg, S. (1993), « Technical efficiency in New Jersey school districts », In *The Measurement of Productive Efficiency. Techniques and Applications*, eds H. Fried, K. C. A. Love11 and S. S. Schmidt. Oxford University Press, New York
- Modigliani, F. et Miller, M.H. (1963), “Corporate income taxes and the cost of capital: a correction”, *American Economic Review*, 53, 433–443.
- Onyx, J. et Bullen, P. (2000), “Measuring Social Capital in Five Communities”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 36, pp. 23–43.
- Putnam, R. (1993), « The prosperous community. Social capital and public life », *The American prospect*, 4, 13, pp. 35-42.
- Raufflet. E. (2003), « Les ambiguïtés de la gestion environnementale des entreprises », *Gestion*, Summer 2003, 28-2 proques
- Reynaud E. (2003), « Développement durable et entreprise : vers une relation symbiotique », *Journée AIMS, Atelier développement durable, ESSCA Angers, pp. 1-15.*
- Rooks, G., Szirmai, A., et A. Sserwanga (2009), “Interplay of Human and Social Capital in Entrepreneurship in Developing Countries: The Case of Uganda” *Wider Research Paper N°9, 2009*
- Roy, M.J., S. Berger-Douce et Audet. (2008), « L’engagement environnemental en PME : l’influence des ressources, des compétences et des connaissances », *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 21, no. 1 (2008): pp. 75–94
- Saghroun, J et Eglem, J.Y. (2007), « À la recherche de la performance globale de l’entreprise : la perception des analystes financiers », *Comptabilité-Contrôle-Audit/ Tome 14 – Volume 1 – Juin 2008* (p. 93 à 118)
- Shepherd, R. (1970), *Theory of Cost and Production Functions*, Princeton N.J., Princeton University Press.
- Shi Junwei1 Hu Lijun2 Fu Haiyan (2006), «The Different Effects of Social Capital on Corporate Performance in China: An Empirical Analysis», *Canadian Social Science*, Vol.2 No.4 June 2006.
- Tsafack Nanfosso, R. A. (dir.), (2010), *L’entreprise au Cameroun : analyse et prospectives*, Sarrebruck, Éditions Universitaires Européennes.
- Valle (1985), « Analyse des données », *Economica*, collection économique et statistiques avancées, 3^{ième} édition.
- Wahba, J et Zenou, Y. (2009), “Out of Sight, Out of Mind: Migration, Entrepreneurship and Social Capital”, *IZA discussion paper N° 4541, Bonn, Germany*