

DUREE DE VIE ET CHANCES DE SURVIE DES PME AU CAMEROUN**Par****Jean-Pierre EVOU****Enseignant -Chercheur à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG) de l'université de Yaoundé II-Soa et Centre de Recherche en Microéconomie Appliquée (REMA) – Yaoundé.****Résumé**

Les Petites et moyennes entreprises (PME) constituent une source majeure d'emplois, de revenus et de recettes fiscales pour les Etats. Si elles ont à faire face aux mêmes difficultés que les PME du reste du monde, les PME camerounaises souffrent plus encore que les autres d'un certain nombre de problèmes spécifiques aux pays africains. Les contraintes qui pèsent sur elles les exposent à une mortalité précoce et abondante. Qu'est ce qui peut expliquer la fragilité de nos PME ? Sur la base d'un échantillon d'entreprises, observées et suivies de 1996 à 2016, et d'un modèle de durée, on a amorcé des réponses à cette question. De l'ensemble des résultats, on peut retenir : (i) que l'inexpérience et l'absence de formation dans le domaine où porte l'opportunité d'affaire, précipite la cessation d'activité de la PME ; (ii) que la taille du capital initial de lancement du projet d'affaire et les types de financement déterminent la probabilité de survie et la durée de vie des PME, (iii) que le climat des affaires dans lequel évoluent les entreprises affecte négativement sa durée de vie.

Mots-clés : PME, faillite, survie, analyse de durée de vie à population séparée, Cameroun.

Abstract

Small and medium-sized enterprises (SMEs) are a major source of employment, income and tax revenue for the states. If they have to face the same difficulties as SMEs in the rest of the world, Cameroonian SMEs suffer even more than others from a certain number of problems specific to the African country. The constraints weighing on them expose them to an early and abundant mortality. What can explain the fragility of our SMEs? Based on a sample of firms observed and followed from 1996 to 2016, and a duration model, the responses to this question were initiated. From the overall results, it can be noted that: (i) inexperience and lack of training in the field of business opportunity precipitates the cessation of activity of the SME; (ii) that the size of the initial launch capital of the business project and the types of financing determine the probability of survival and the life expectancy of SMEs, (iii) the business climate in which firms operate negatively affects their business lifetime.

Keywords: SMEs, failure, survival, split-population duration analysis, Cameroon.

Introduction

Les entreprises constituent le moteur de l'économie ; que ce soit pour la création des emplois et des richesses, la distribution des revenus, les entreprises se trouvent au cœur des activités vitales de l'économie (Observatoire Européen des PME, 2003 ; William, 1993). Malgré cela, les entreprises en Afrique en général, et au Cameroun en particulier, sont exposées à une mortalité précoce, non pas en raison du phénomène normal de destruction-crédation dû à l'innovation (Schumpeter, 1934), mais en raison des contraintes structurelles qui pèsent sur ces économies. Les informations du Recensement Général des Entreprises (RGE) de 2009 indiquent qu'au Cameroun 45% en 2009 et 69% en 2010 des entreprises ont été déclarées en faillite. Bien avant cela, un rapport de l'O.I.T (1992) indiquait que 35% à 70% des entreprises qui se créent succombent trois ans seulement après leur création. Des données plus récentes, collectées par le Centre d'analyse et de recherche sur la politique économique et sociale au Cameroun (2016), indiquent que plus de 72% des entreprises créées entre 2010 et 2016 n'avaient pas survécu au mois de mai 2016. Dans cette hécatombe, les Petites et Moyennes Entreprises (PME) semblent les plus touchées. Or, plus que les grandes entreprises, les PME sont les principales pourvoyeuses d'emplois et distributrices de revenus au Cameroun (RGE, 2009 ; 2016).

Mais qu'est ce qui peut expliquer le sinistre des PME ? Quels peuvent être les facteurs favorisant leur survie ? Une fois survécu, qu'est ce qui explique leur longévité ? Bien sûr Schumpeter (1934), a montré que le processus de destruction création est un indicateur du dynamisme de l'activité économique. Mais dans le cas spécifique camerounais, la diffusion de l'innovation que Schumpeter avait identifiée comme facteur explicatif de la transformation du tissu industriel est lente (DSCE, 2009)¹, si bien que les fermetures des entreprises ici sont vécues comme des pertes sèches. En fait, les entreprises qui ferment ne sont pas remplacées par des entreprises innovantes.

La contribution est organisée de la manière suivante : la première section montre que l'environnement dans lequel évoluent les PME est difficile, avec un ensemble de contraintes qui compromettent leurs chances de survie et de durée de vie. La section 2 présente la revue de la littérature et montre, que celle-ci n'offre pas de cadre théorique unificateur à l'analyse

¹ Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) souligne à cet effet que : « *l'innovation est encore peu perceptible dans la culture camerounaise, l'insuffisance des moyens en ressources humaines rend les activités liées à l'innovation inopérantes dans notre pays* ».

de la durée de vie des PME. La section 3 précise les données de l'enquête et les outils d'analyse. La section 4 présente les résultats des estimations.

1. Le contexte des PME au Cameroun.

Si l'expérience des politiques de développement orientées vers les grandes entreprises (GE) a montré ses limites en matière de développement (Julien et Marchesnay, 1990), le rôle des PME dans les stratégies de développement économique n'est plus à démontrer (OCDE, 2002).

A l'échelle mondiale, les PME représentent plus de 95% d'entreprises et génèrent plus de la moitié des emplois et du PIB non agricole (Omengué et Ezé Ezé, 2007). Au Cameroun, les PME emploient plus de 7 travailleurs sur 10, soit 72,26% des effectifs permanents (RGE, 2016). Ces entreprises jouent donc un rôle important pour maintenir une croissance dynamique du pays, occuper une population active nombreuse et réduire la pauvreté rampante¹.

Conscient de ce rôle, le Cameroun, dans les années 1960 avait mis en place une politique de soutien à la création et à la promotion des PME. C'est ainsi qu'un certain nombre d'organismes de soutien aux PME, tels que le Fonds d'Aide et de Garantie aux Petites et Moyennes Entreprises (FOGAPE), le Fonds National de développement rural (FONADER), le Crédit Agricole, la Banque Camerounaise de Développement (B.C.D) avaient été créés pour aider à la création et à la croissance de ces entités. En partie, à cause de la crise économique survenue vers la fin des années 80, ces organismes vont faire faillite, laissant le secteur des PME à l'abandon.

C'est seulement en 2010 qu'une loi visant la promotion des PME a pu redéfinir ce que l'on entend par PME. D'après cette loi, est PME toute entreprise qui emploie au plus 250 personnes et dont le chiffre d'affaire n'excède pas un milliards de FCFA.

Mais si la loi de 2010 a permis d'identifier la PME, elle n'a rien apporté en termes d'assainissement du secteur qui reste sinistré. Ainsi, Les PME constituent la catégorie d'entreprises enregistrant le plus grand nombre de faillite et de fermeture (45% de fermetures en 2009, 69% en 2010 et 72% en 2016). Les causes de cette mortalité élevée sont multiples. La PME camerounaise se trouve confrontée à un nombre croissant de difficultés structurelles.

¹ D'après INS (2009) la pauvreté touche 40% de la population au Cameroun. L'une des caractéristiques des PME au Cameroun est qu'elles sont, pour la plupart, implantées dans les zones où vivent les populations pauvres, qu'elles emploient les populations et que leur production s'adresse aux populations pauvres.

Il y a d'abord le contexte sociologique africain en général, et camerounais en particulier qui exerce une pression sur la performance, la survie et la pérennité des entreprises (Bigsten et al, 2010 ; Fiala, 2015). En effet, les recherches menées en sociologie (Michailof, 1986 ; Giri, 1992 ; Barbier, 1994), indiquent que l'analyse de la pérennité des entreprises en Afrique ne se comprend qu'en questionnant les manières spécifiques de vivre des sociétés africaines. Pour ces auteurs, les règles de la vie sociale de la quasi-totalité des sociétés africaines sont extrêmement contraignantes et mettent à mal la saine gestion des entreprises. A cet effet, Galiegué et Madjimbaye (2006), au Tchad mettent en avant le fait que l'entrepreneur africain est inscrit dans une culture d'entreprise spécifique, qui le soumet à une forte pression communautaire. Au Cameroun, Tsapi (2007) montre que l'autonomie de décision du manager est sous l'influence de la pression de la famille élargie. En ponctionnant la trésorerie de l'entreprise, la famille élargie compromet la pérennité de l'entreprise. Au Cameroun et dans bien d'autres pays africains, les communautés attendent que, certains de leurs membres parvenus au rang de chef d'entreprise, prennent en charge non seulement leur famille immédiate, mais aussi les frères et sœurs, cousins et cousines (de Mel et al., 2008 ; Blattman et al. , 2014 ; Fiala, 2015). Cette interférence sur la vie du chef d'entreprise, fragilise la santé financière de la firme (Fiala, 2015).

Dans le cas spécifique du Cameroun, la question de la gestion ethno-tribale est un facteur aggravant (Kamdem, 2002). En effet, la contrainte tribale et ethnique fait que, même en absence de compétence avérée, le manager a tendance à recruter son personnel d'abord dans sa famille, ensuite dans son groupe ethnique et enfin dans sa tribu. A cet effet, Kamdem (2002), Kamdem et Fouda Ongodo (2004) soulignent que la gouvernance des organisations au Cameroun est tributaire de l'ethnicité.¹ Pour ces auteurs, le principal facteur qui compromet la survie et la longévité des entreprises au Cameroun, est la gestion ethno-tribale de celle-ci.

L'action de ces contraintes familiales sur la pérennité de l'entreprise, est aggravée par le rôle du manager lui-même, qui en plus de son relatif manque d'expérience et de formation professionnelle (RGE, 2016), a tendance à tout concentrer sur sa seule personne (Tsapi, 2007). Or cette tendance à prendre tout seul, toutes les décisions, aussi bien stratégiques

¹ Le Cameroun compte plus de 260 ethnies, les entretiens semi-directifs menés auprès d'une PME à capitaux 100% camerounais et disposant de plus de 60 employés permanents, révèlent que l'ethnicité, très souvent occultée dans les dispositifs GRH, constitue bien un levier opérationnel de management des ressources humaines (Bekono Ohana, 2017).

qu'opérationnelles, conduit forcément à des erreurs de management, toute chose qui compromet la survie de l'entreprise.

Cependant, si l'influence du chef d'entreprise est abondamment évoquée dans le sort de la PME, très peu d'études abordent la question du comportement ou de la productivité des travailleurs, pourtant susceptible de prolonger ou non l'âge de la PME. Lesueur et Plane (1994) précisent que l'objectif de compétitivité dans le secteur moderne en Afrique peut être accompli seulement à travers les ressources humaines des PME. Rebitzer (1987), Shapiro et Stiglitz (1984), ont montré les effets néfastes des comportements de tire-au-flanc des employés sur la compétitivité de l'entreprise. En effet, de par leur mobilisation et implication productives, les employés sont capables de faire vivre plus longtemps la firme. Or, on observe parfois un effet contraire, certains travailleurs tirant au flanc de la PME. Négligeable à court terme, ce comportement peut, à long terme, avoir des effets pervers avec notamment l'accroissement des coûts de production, le recul des marges bénéficiaires...¹

Par ailleurs, du fait du contexte de crise permanente dans lequel vivent la plus part des pays africains, certains organismes d'aides créés pour soutenir l'action des PME ont dû fermer. Le Cameroun par exemple a longuement peiné à créer une banque spécifique pour le soutien aux PME. Opérationnelle depuis 2017, cette banque fait, depuis août 2018 l'objet d'un plan de redressement.

Au-delà de ces facteurs, il faut souligner que le développement des PME au Cameroun est contraint par des difficultés d'accès au financement (Kauffman, 2005 ; Bekolo et Biyina, 2009 ; Oloua, 2007 ; Tioumagneng, 2011). Pour se financer, les PME camerounaises s'orientent soit vers l'autofinancement, soit vers les associations informelles d'épargne et de crédit (les tontines par exemple ou l'usure). Ces sources de financements sont cependant peu fiables, peu prévisibles et limités dans leur rôle de mutualisation du risque en raison de leur concentration communautaire ou familiale (Kauffman, 2005). En plus, le coût du financement y est très élevé, atteignant parfois 20% de taux d'intérêt. La figure 1, indique que quel que soit leur âge, la majorité des PME financent leur activités par des canaux informels (tontines, usures, connaissances...). Un certain nombre s'orientent aussi vers les structures de micro finance.

¹ Dans nombre d'entreprises au Cameroun on trouve des employés, se livrant à des jeux de cartes et autres jeux sur internet à des heures de travail. Bien d'autres encore, utilisent le matériel de l'entreprise (papiers, encre, imprimante,...) à des fins personnels. Les systèmes de contrôle ou d'observation de l'effort productif des travailleurs sont très imparfaits.

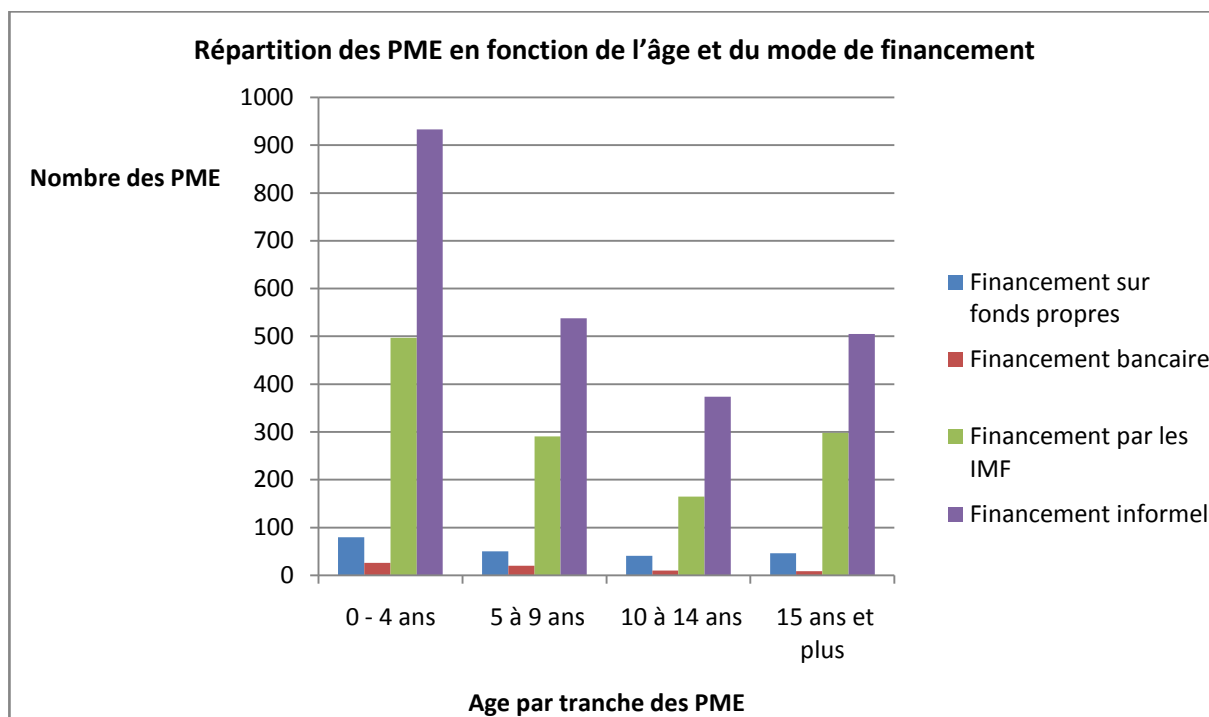


Figure 1: Répartition des PME en fonction de l'âge et du mode de financement

Le financement bancaire est très faible quel que soit l'âge de la PME. En effet, traumatisé par la crise bancaire des années 1990 et plus tard par la crise financière de 2008, les banques sont devenues plus frileuses en matière d'octroi de crédit. De plus, le tissu bancaire camerounais est beaucoup plus constitué de banques de dépôt que de banques d'investissement. Les résultats du RGE de 2016, soulèvent à juste titre les problèmes de financement (l'accès au crédit et le coût de financement) des PME. En effet, plus de 3 PME sur 10 (30,7%) éprouvent des difficultés de financement. De même, en 2018, la banque des PME faute de fonds propres était incapable de financer des projets bancables évalués à environ 80 milliards de FCFA (près de 122 million d'euro).

En plus de ces difficultés de financement, les entraves au développement des affaires restent importantes (Doing Business, 2019). D'après le RGE (2016) plus de 2 sur 4 chefs d'entreprises (53,5%) déplorent les pratiques fiscales décourageantes ; 18,1% se plaignent de la corruption, et 34,2% des formalités administratives et tracasseries avec les agents de la mairie ou de la communauté urbaine. A ce sujet d'ailleurs, certaines organisations syndicales patronales (GICAM, ECAM...) ne cessent de plaider en faveur d'un allègement de ces procédures.

Telle est, pour nous, la toile de fond qui caractérise la PME camerounaise. Dans un tel contexte, les entreprises qui vivent au-delà de trois ans, dix ans voir plus, constituent une exception qui incite à mieux cerner leurs spécificités ; et tenter de comprendre comment elles réussissent à vivre plus longtemps. Il s'agit d'identifier les facteurs spécifiques qui expliquent la survie puis la longévité possible de certaines PME. Cette étude s'articule donc autour de la question suivante : **quels sont les déterminants de la survie puis de la longévité des PME au Cameroun ?** Autrement dit, les entreprises qui survivent au-delà d'un certain âge ont-elles des caractéristiques particulières qui expliqueraient leur longévité ? Cette question de la survie des entreprises n'est pas nouvelle ; elle a été analysée d'une manière intense dans les pays développés. Mais, le terrain reste presque vierge dans les pays en développement comme le Cameroun.

2. Revue de la littérature

Il existe une abondante littérature sur la survie ou la durée de vie des entreprises. Toutefois, la littérature n'offre pas de théorie unificatrice expliquant ces phénomènes. Les recherches sont très différentes selon la sensibilité ou la discipline des auteurs. Nous passons en revue, certaines théories que nous regroupons en deux grandes approches : l'approche traditionnelle néoclassique de la firme, et le renouvellement théorique qui s'en est suivi sous les approches dites néo-institutionnelles de la firme.

2.1. Théorie néoclassique et pérennité de la firme

Les économistes néoclassiques n'ont véritablement pas abordé la question des entreprises, et à fortiori des entreprises pérennes. Ils ont plus privilégié le concept de marché de travail dans lequel les demandeurs de travail (les entreprises qui offrent les emplois) et les offreurs de travail (les individus qui cherchent les emplois) entre en relation. On peut néanmoins trouver, dans leurs travaux deux idées implicites en relation avec la longévité des entreprises : le phénomène des économies d'échelle et la loi d'accumulation du profit (Penrose, 1972).

2.1.1. Economies d'échelle et pérennité des PME

Les économies d'échelle représentent l'accroissement de l'efficacité de l'entreprise à la suite de l'augmentation de sa dimension. Penrose (1972) distingue deux types d'économie d'échelle : les économies d'échelle technologiques et les économies d'échelle managériales. Les économies d'échelle technologiques, plus connues, proviennent du recours à une échelle

de production plus importante. Elles apparaissent quand, sous certaines conditions et pour un produit donné, des variations dans les montants ou les types de ressources utilisées permettent de produire une plus grande quantité à un coût moyen moins élevé. Moins évoquées que les économies d'échelle technologiques, les économies d'échelle managériales trouvent leur origine dans l'organisation de l'entreprise. Selon Penrose (1972) Les économies d'échelle managériales apparaissent lorsqu'une entreprise peut tirer profit de la division des tâches managériales, la mécanisation de certains processus administratifs et d'une meilleure organisation des ressources humaines existantes.

Combinés, ces deux types d'économie d'échelle contribuent à pérenniser les PME. Pour Gabrié et Jacquier (1994), L'entreprise qui ne parvient pas à réaliser des économies d'échelle est confrontée à des coûts supérieurs à ceux de ses concurrents ; ce qui donne naissance à des profits faibles voire des pertes la conduisant vers la faillite.

2.1.2. La loi d'accumulation du profit et longévité des PME

Dans le sens économique du terme, le profit correspond à l'excédent des recettes totales sur les coûts de l'entreprise. Avec les économies d'échelle, il est considéré par les néoclassiques comme le moyen par lequel les entrepreneurs parviennent à la pérennité de leur organisation (Witterwulge, 1998). Selon Alchian (1953), si les entrepreneurs ne se comportaient pas en « maximisateur » de profit ; le marché se substituerait à eux en sélectionnant ceux qui réalisent un profit positif. Les autres entrepreneurs, ne réalisant pas de profit positif, même s'ils parviennent à survivre temporairement, seront plus ou moins, à long terme condamnés à disparaître. De ce fait, quelque soient les comportements des entrepreneurs (habitude, chance, calcul...), seuls ceux qui réalisent un profit positif durable survivent (Olga, 2003).

L'approche néoclassique de la firme reste insatisfaisante, c'est pourquoi d'autres approches plus réalistes se sont développées

2.2. Approches néo institutionnelles et pérennité de la PME

La théorie néoclassique n'a réservé à l'analyse de l'entreprise qu'une place marginale. Sous l'influence de certains auteurs tels que Coase (1937) ; Williamson (1975, 1991) ; Simon (1991) ; Cyert (1998), l'élaboration d'une théorie de la firme s'est progressivement développée dans plusieurs directions. Nous en retenons, pour l'objet qui nous intéresse, essentiellement deux grandes approches à savoir : les approches contractuelles de la firme et les théories

centrées sur les compétences et ressources.

2.2.1. Approches contractuelles de la firme et pérennité de la firme

Les travaux de Coase (1937) constituent le point de départ de la conception contractuelle de la firme. Cette approche compte plusieurs courants théoriques différents ayant pour dénominateur commun le fait que, en général les rapports économiques sont conçus comme des rapports contractuels entre individus ou entités libres (Coriat et Weinstein, 2009). La nature et la mise en œuvre des contrats, apportent un éclairage nouveau sur la pérennité des entreprises. Au moins deux théories qui sont rattachées à ce courant : la théorie des coûts de transaction et la théorie de l'agence.

2.2.2. Coûts de transaction et pérennité des PME

L'économie des coûts de transaction initiée par Coase (1937), puis développée plus tard par Williamson (1975) soutient que l'existence des coûts de transaction permet de comprendre pourquoi certaines entreprises vivent plus longtemps que d'autres. D'après Williamson (1975), l'imperfection de l'information dans les transactions économiques implique quatre types de coûts de transactions. Les deux premiers coûts ont trait à l'incertitude qui règne au moment de la signature des contrats (coûts ex ante). Cette imperfection est elle-même due au fait que, au moment de la signature du contrat, certains événements imprévisibles ne sont pas pris en compte. Les deux derniers types de coûts se manifestent pendant l'exécution du contrat (coûts ex post), du fait des comportements opportunistes des cocontractants. Dans un contexte de coûts de transaction, si une entreprise veut durer ou survivre, elle doit nécessairement réduire ou maîtriser ces coûts.

Les travaux de Coase et Williamson vont susciter de nombreuses contributions sur la manière de gérer les coûts de transaction. Gabrié et Jacquier (1994) mettent l'accent sur la capacité des entreprises à internaliser ces coûts en soulignant que, pour certaines transactions, il est plus économique de produire soi-même en passant un contrat de travail que d'acquérir sur le marché par un contrat de vente. Autrement dit, la coordination dans la firme sera préférée à la coordination par le marché (Williamson, 1979, 1985 ; Coriat et Weinstein, 2009). La théorie des coûts de transaction n'envisage plus l'entreprise seulement comme une fonction de production comme les néoclassiques, mais plutôt comme une structure de gouvernance gérant et coordonnant les transactions avec l'objectif d'en minimiser les coûts (Williamson, 1991).

2.2.3. Relation d'agence et pérennité des entreprises

La théorie d'agence envisage l'entreprise comme un nœud de contrats qui donne naissance à une relation d'agence, s'appliquant à différentes parties prenantes (actionnaires, dirigeants, clients, fournisseurs, employés ...). Ce nœud de contrat pose des problèmes d'agence, générant des comportements opportunistes. Par exemple, si le principal n'est pas suffisamment informé, l'agent est tenté de se comporter dans son propre intérêt et d'annoncer au principal que les mauvais résultats de l'entreprise sont le fait des événements indépendants de sa volonté, et non pas la conséquence du relâchement de ses efforts au travail. De tels comportements opportunistes donnent naissance à des coûts d'agence, qui compromettent potentiellement la pérennité de l'entreprise (Cahuc, 1993 ; Olga, 2003). Pour vivre plus longtemps, l'entreprise doit adopter une forme particulière de la relation d'agence qui met en place des mécanismes d'incitation, de contrôle de l'action et de l'effort de l'agent. La mise en place des mécanismes d'incitation et de contrôle favorise donc la pérennisation de l'entreprise. Une relation d'agence suffisamment incitative constitue donc un atout concurrentiel, pour les entreprises qui veulent vivre plus longtemps quelque soit leur dimension.

2.3. Approches centrées sur les ressources et les compétences.

Nettement distincte de la vision contractuelle, une approche de la firme mettant au centre la question des compétences et les ressources qui lui sont spécifiques s'est progressivement affirmée (Simon, 1991 ; Cyert, 1998 ; March et Simon, 1993). En mettant en avant le rôle des routines définies comme les « savoir-faire des organisations » et conçues comme « dispositifs de résolution de problèmes », en insistant sur le rôle décisif des apprentissages organisationnels, l'approche basée sur les ressources et les compétences, envisage désormais la longévité de la firme comme , non plus comme un nœud de contrat, mais plutôt comme un « nœud de compétences ».

Pour expliquer la longévité des firmes à partir de la perspective « nœud de compétence », la théorie de l'évolution ou de l'écologie des populations peut-être évoquée. Cette théorie combine au moins deux positions (Nelson and Winter, 1982) : la position de ceux qui pensent que l'évolution des firmes est conduite par leur adaptation à l'environnement, et la position de ceux qui avancent que cette évolution est plutôt le fruit de la sélection inter organisationnelle (Hannan et Freeman, 1977).

Le courant évolutionniste remonte aux travaux d'Alchian (1953) qui, s'inspirant de l'évolution biologique et de la sélection naturelle, suggère que l'entreprise en tant qu'un organisme dynamique, évoluent et se transforment pour répondre aux sollicitations et modifications externes et internes de son environnement. Nelson et Winter (1982) qui ont donné un regain d'intérêt à cette vision, rejettent l'approche usuelle de la rationalité économique. Pour ces deux auteurs, la préoccupation première de la firme est de posséder, un ensemble de compétences individuelles, de techniques de production, de procédures organisationnelles ou de routines qu'elle coordonne en fonction des problèmes qu'elle rencontre et des opportunités qu'elle suscite. De l'autre côté, l'environnement agissant comme un filtre, sélectionne les entreprises en fonction de leurs compétences et leurs capacités d'apprentissage (Teece et al. 1997 ; Marengo, 1995). Une firme ne survit que si elle dispose en son sein des routines nécessaires pour faire face aux changements de son environnement (Hannan et Freeman, 1984, 1989). Les routines sont des savoir-faire individuels ainsi que les connaissances productives collectives. Ainsi une organisation se pérennise et se différencie d'une autre, et devient plus performante qu'une autre, non pas seulement en raison de la qualité intrinsèque de ses facteurs de production, mais aussi par la manière qu'elle a de les mettre en œuvre. L'approche évolutionniste, et en particulier, le courant « écologie des populations d'organisation » présente la pérennité organisationnelle comme le fruit d'un processus de sélection et d'adaptation (Chandler, 1977 ; Nelson et Winter, 1982). La pérennité des firmes semble donc être indissociable de la notion d'évolution. Ainsi, d'après les auteurs évolutionniste, les entreprises disparaissent à causes de leur incapacité à évoluer, à s'adapter quand les changements s'avèrent nécessaires. Au contraire, les entreprises qui vivent plus longtemps sont celles qui savent surmonter les événements qui contribuent en général à leur disparition. Ces évolutions font justement parties des processus de sélection et d'adaptation. La pérennité est donc portée par l'élimination des firmes inadaptées, la continuité des firmes adaptées et évolution des firmes capables de changer.

3. Méthodologie

Avant de présenter les outils méthodologiques, évoquons d'abord les données d'enquête qui ont été utilisées.

3.1. Les données

Le recensement général des entreprises (RGE) mené par l'Institut National de la Statistique (I.N.S) et le Groupement Inter-patronal du Cameroun (GICAM) en 2009, a servi

de point de départ à l'observation des entreprises. Ce recensement comptait environ 94 000 entreprises (grandes, très petites, petites et moyennes entreprises). Nous avons extrait de ce recensement, un échantillon de 737 PME qui ont déclarées être créées en 1996, disposant des adresses mails et qu'on a observé et suivi sur une période de 20 ans (1996 est l'année du début d'observation et 2016 est l'année de fin du suivi). L'observation et le suivi de ces PME s'est essentiellement fait par mailing. Sur les 737 PME, seules 667 se sont prêtées au jeu du mailing, le suivi des 70 autres s'étant avéré difficile. En 2016, sur un échantillon de 667, nous disposons d'environ 417 entreprises encore en activités dont 127 entreprises individuelles, 188 sociétés à responsabilité limitée (Sarl), 74 sociétés anonymes (Sa) et autres PME aux formes juridiques non déclarées.

La sélection de l'échantillon s'est faite, non pas sur la base de l'appartenance à un secteur d'activité spécifique comme c'est souvent le cas dans la littérature, mais sur la base du statut juridique de l'entreprise. Ce critère nous a semblé plus inclusif. En effet, le choix du statut juridique dépend de plusieurs critères tels que la nature de l'activité exercée ; la volonté d'ouvrir ou non le capital ; le régime fiscal ; la protection sociale de l'entreprise... Au final, la durée de vie des entreprises de l'échantillon s'étale de leur année de création à leur date de fermeture. Pour les PME qui n'ont pas connu d'échec, leur durée de vie correspond à la période d'observation (1996 – 2016).

3.2. La méthode d'analyse

Cette recherche pose deux problèmes liés : d'une part, il s'agit d'estimer les chances de survie des PME, et d'autre part estimer la durée de vie probable au bout de laquelle une PME commence à éprouver des difficultés. Le problème étudié est donc à la fois binaire et temporel. Les modèles qui permettent de tenir compte de ce type de simultanéité sont les modèles de durée à population séparée (Schmidt et Witte, 1989). Ces modèles ont été introduits par Anscombe (1961), puis développés par Maltz (1984) ou Schmidt et Witte (1989). En reprenant certaines notations de Schmidt et Witte (1989), il se présente de la manière suivante.

Considérons un modèle pour lequel la durée de vie des entreprises, t sépare l'échantillon des entreprises en deux groupes : un groupe d'entreprises ayant connu la faillite, et un autre groupe d'entreprises qui, probablement, ne connaîtront pas d'échec. En suivant Schmidt et Witte (1989), définissons une variable non observable F , indicatrice de la survie

telle que $F = 1$ pour les entreprises qui ne survivent pas et $F = 0$ pour celles qui ne connaîtront pas d'échec (qui survivent). Les probabilités liées à ces deux éventualités sont données par :

$$\text{Prob}(F = 1) = \delta ; \text{Prob}(F = 0) = 1 - \delta \quad [1]$$

Où δ est la probabilité que la PME ne survive pas éventuellement. Ensuite, nous supposons une certaine fonction de répartition $G(t; F = 1)$ pour les entreprises qui ne survivent pas, la densité de probabilité correspondante est donnée par la fonction $g(t; F = 1)$. Dans ces conditions, la vraisemblance conditionnelle est donnée par :

$$P(F = 1).g(t; F = 1) = \delta.g(t; F = 1) \quad [2]$$

Maintenant supposons que les entreprises sont observées pendant une période T . Soit C , une variable binaire indiquant si oui ou non l'entreprise n'a pas survécu à la fin de la période d'observation T . Pour les entreprises de l'échantillon qui n'ont pas survécu, on observe $C = 1$ et le temps de faillite t , dans ce cas-là $F = 1$. La vraisemblance étant celle vue en [2]. Pour les entreprises qui ont survécu pendant la période de suivi, on observe que $C = 0$ et la vraisemblance est donnée par :

$$P(C = 0) = P(F = 0) + P(F = 1).P(t > T; F = 1) = (1 - \delta) + \delta.S(t; F = 1) \quad [3]$$

La fonction de vraisemblance de l'ensemble des observations est la combinaison des expressions [2] et [3] pour les durées complétées et censurées, respectivement. En forme logarithmique, elle se généralise comme suit :

$$\log L = \sum_{i=1}^N \left(C [\log \delta + \log f(t_i, X)] + (1 - C) \log [1 - \delta + \delta.S(t_i; X)] \right) \quad [4]$$

Où δ est un paramètre additionnel à estimer. Le modèle de durée à population séparée utilise une certaine distribution pour $f(t, \theta)$ et $S(t, \theta)$ de manière à être fonctionnel. A cet effet, la fonction de risque peut être un critère de sélection utile. Dans le cas présent, on doit raisonnablement s'attendre à une fonction de risque qui croît progressivement puis se stabilise pour les entreprises qui ne connaîtront pas de faillite, et par la suite peut reprendre sa progression vers la hausse. Cela est dû au fait que les risques d'échec sont très élevés durant les premières années d'activité. Avec l'expérience et les routines accumulées, ce risque a tendance à se réduire avec le temps. Ainsi, la distribution exponentielle constitue une candidate raisonnable, étant donné qu'elle génère, une fonction de risque d'une allure semblable. La spécification exponentielle est donnée par :

$$f(t, \mu) = \lambda \exp(-t\lambda) \quad [5]$$

$$\text{et } S(t, \mu) = \exp(-t\lambda) \quad [6]$$

avec $\lambda = \frac{1}{\mu}$ et μ l'espérance mathématique de la durée de vie des entreprises. La substitution des expressions [5] et [6] dans l'équation [4] donne la fonction log vraisemblance à maximiser. De même, aussi bien la probabilité que l'entreprise ne survive pas que la durée moyenne de la faillite peut être modélisée de façon à intégrer les caractéristiques propres aux entreprises. En général, la probabilité que l'entreprise fasse faillite $\text{Prob}(F_i = 1) = \delta$, est souvent modélisée comme un logit (Schmidt et Witte, 1989):

$$\delta_i = \frac{1}{1 + \exp(\alpha X)} \quad [7]$$

$$\text{et } \mu_i = X_i \beta \quad [8]$$

L'équation [8] permet de faire varier la fonction de densité et de survie en fonction d'un vecteur de caractéristiques X . Un coefficient positif attaché à une variable, implique un lien direct entre la durée de vie de l'entreprise et la variable en question. De façon similaire, l'équation (7) spécifie un modèle de régression logistique pour la probabilité d'une faillite éventuelle et un coefficient positif indique aussi un lien direct entre la caractéristique donnée et la probabilité de survie.

4. Les résultats

Comme nous sommes en analyse de durée, nous présentons d'abord les résultats du modèle non paramétrique, puis ensuite les résultats du modèle paramétrique.

4.1 Analyse non paramétrique

Avant de songer à intégrer les variables explicatives dans le modèle, il est opportun de procéder d'abord à une analyse non paramétrique qui fournit l'allure de la fonction de risque, permettant de mieux évaluer la justesse du choix de la distribution qui servira pour l'analyse paramétrique. Nous commençons par présenter au tableau 1 les différents taux de survie, à l'horizon des 15 premières années.

Tableau 1 : Taux de survie de l'ensemble des PME 15 après leur création.

Année	Nombre total de PME à risque d'échec	Nombre de PME fermées	Taux de survie des PME	Ecart type
1	396	21	0.9470	0.0113

2	375	26	0.8813	0.0163
3	349	28	0.8106	0.0197
4	321	20	0.7601	0.0215
5	301	29	0.6869	0.0233
6	272	24	0.6263	0.0243
7	248	28	0.5556	0.0250
8	220	19	0.5076	0.0251
9	201	29	0.4343	0.0249
10	172	22	0.3788	0.0244
11	150	12	0.3485	0.0239
12	138	14	0.3131	0.0233
13	124	13	0.2803	0.0226
14	111	5	0.2677	0.0222
15	106	8	0.2475	0.0217

La deuxième colonne représente le nombre total d'entreprises à risque d'échec (risque de faillite), la durée de temps (en nombre d'années) est indiquée dans la première colonne. La troisième colonne indique le nombre d'entreprise morte chaque année. De ce tableau, il ressort que 10 ans après leur création, tout juste moins de 4 entreprises sur 10 (37,88%) sont encore en activité, et 5 ans plus tard (à 15 ans), c'est près d'une entreprise sur 4 (24,75%) qui est encore en activité. La fonction de survie peut être directement vue sur la figure 2.

La figure 2 montre la fonction de survie empirique, calculée à partir de la formule de Kaplan-Meier. L'allure de la fonction de survie non paramétrique d'une PME camerounaise baisse en fonction progressivement en fonction du nombre d'année, puis se stabilise pour les PME qui ont un âge compris entre 60 et 80 ans, confirmant l'hypothèse voulant qu'à mesure que le temps passe, l'échantillon d'entreprises survivantes soit constitué d'une proportion d'entreprises qui ne feront pas faillite.

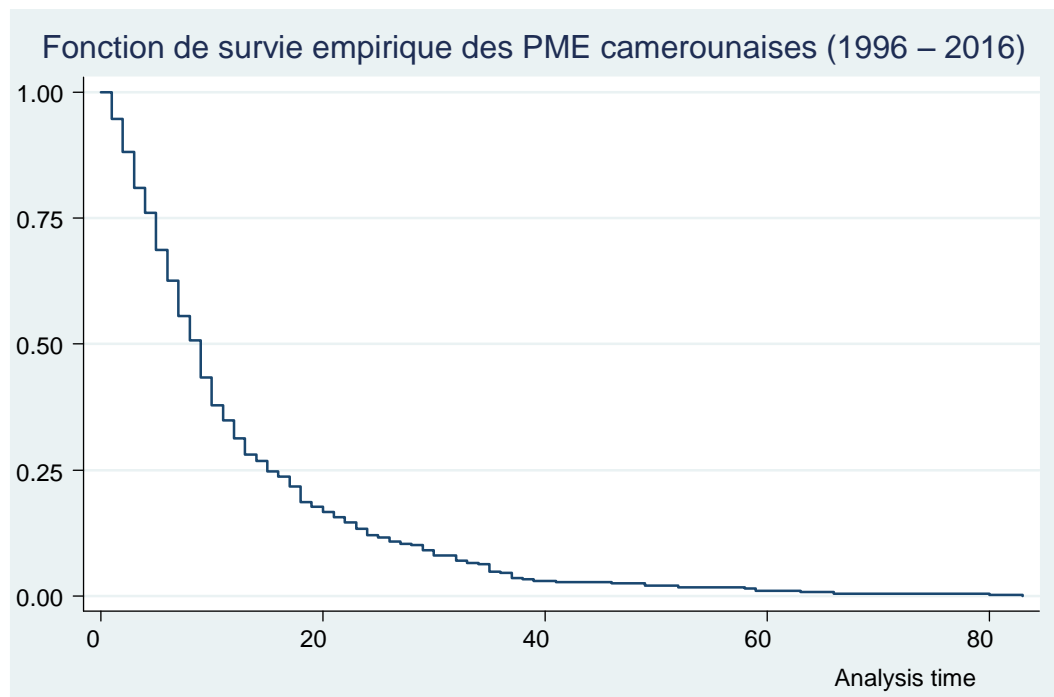


Figure 2 : Taux de survie empirique des PME camerounaises

4.2 Analyse paramétrique

L'intégration des variables explicatives permet d'identifier les déterminants de la survie et de la durée de vie des PME au Cameroun. Les résultats de l'analyse paramétrique sont reportés au tableau 2. Comme le modèle de durée à population séparée offre la possibilité de pouvoir distinguer les déterminants de la survie de ceux de la durée de vie, on a reporté sur les deux dernières colonnes du tableau les résultats de la durée de vie, et les deux précédentes, ceux de la probabilité de survie.

Pour des raisons de simplicité d'interprétation, les résultats de la survie portent sur les ratios de risque plutôt que sur les coefficients. Ainsi un ratio de risque (hazard ratio) supérieur à 1 indique que la variable augmente le risque de faillite de l'entreprise. Par contre, ceux qui sont inférieur à l'unité diminuent ce risque d'échec (Jenkins, 2005).

La valeur du paramètre δ , qui indique le taux de faillite éventuel est de 0,0503171, il est inférieur à 1 ; justifiant ainsi le choix d'estimer le modèle à population séparée plutôt que le modèle de durée standard. De même, la valeur du paramètre μ , qui indique l'espérance de la durée de vie, est de 2,883089 (en année) pour la durée de vie moyenne. Ce qui se traduit

par une valeur de 17,81 ans soit une durée de vie moyenne de 18 ans 8 mois pour une PME camerounaise.

Les résultats contenus dans le tableau 2 révèlent que, le profil du créateur semble jouer un rôle important pour expliquer les chances de survie d'une PME. A cet égard, être âgé de moins de 44 ans apparaît comme un handicap. Les chefs d'entreprise qui ont un âge inférieur à 44 ans augmentent le risque de défaillance d'environ 10%. Cela est probablement dû à des problèmes d'inexpérience. A l'inverse, toutes choses égales par ailleurs, la pérennité des entreprises est mieux garantie dans la population des plus de 45 ans. L'âge peut s'interpréter comme un indicateur du capital humain reflétant l'expérience et les « acquis » du chef d'entreprises. Le diplôme, en particulier obtenu à l'issue d'une formation professionnelle ou d'un apprentissage diminue le risque de faillite de l'entreprises et prolonge sa durée de vie. La formation apparaît donc comme un déterminant important de la longévité des PME.

Par ailleurs, on constate que le climat des affaires dans lequel évolue la PME affecte sa durée de vie et sa probabilité de survie. En particulier, le régime d'imposition, quel que soit le type retenu, accélère la disparition des PME (+51% pour le régime libre ; +17% pour le régime simplifié et +3% pour le régime réel ; +58% pour le régime de base). Cela est peut être dû à la perception que les entrepreneurs ont des services d'imposition ; plus qu'une pression fiscale, ils ont le sentiment d'être fiscalement harcelés. Le coefficient attaché à la variable « pression fiscale » indique, en effet, que celle-ci augmente le risque de faillite des PME de plus de 10% et réduit significativement leur durée de vie. Néanmoins, depuis 2011 le régime de base a été supprimé. De même, les problèmes de corruption avec les versements des dessous de table et les lourdeurs administratives réduisent considérablement la survie et la durée de vie des PME (+6% pour les dessous de table ; +18% pour les tracasseries administratives).

L'influence des facteurs financiers apparaît aussi non négligeable. Ainsi, les entreprises qui démarrent avec un capital initial supérieur à 35 000 000 FCFA sont mieux armées pour vivre plus longtemps. Leur durée de vie est d'autant plus prolongée qu'elles se financent soit sur fonds propres soit par le canal des institutions de micro finance (IMF). La conséquence de ce résultat est que les entreprises démarrant sans capital initial confortable ou se finançant de manière informelle (tontine, « usure »...) sont fondées sur les projets peut être hasardeux entraînant logiquement une mortalité certaine par la suite.

Tableau 2 : Résultats du modèle de durée à population séparée (split-population duration model)

Variables	Chance de survie		Durée de vie	
	Hazard Ratio	z	Coefficients	z
Age du Chef d'entreprise				
Moins de 25 ans	Référence		Référence	
25 à 34 ans	1,017717***	6,72	-0,318 **	-2,05
35 à 44 ans	1,10295***	7,94	0,05919*	1,75
Plus de 45 ans	0,9684995***	-2,14	0,99618**	2,15
Niveau d'étude du Chef de la PME				
Certificat d'études primaires	Référence		Référence	
Bepc	1,007249	0,08	-0,2645956	-1,51
Probatoire	0,9518841	-0,42	0,1984384	0,90
Baccalauréat	1,00617	0,09	0,1512707	1,11
BTS	1,060639	0,61	0,1503271	0,82
Maitrise	1,072633	0,85	0,343335***	2,32
DEA	0,9286799	-1,23	0,327507***	3,01
Formation professionnelle diplômante (oui=1 sinon=0)	0,61574 **	-1,86	0,3462523***	3,47
Apprentissage	0,306091**	-1,97	0,5110371***	3,99
Caractéristique des employés de la PME				
Effectif des employés en fonction du niveau scolaire				
Nombre total d'employés	0,9994721	-0,10	-0,899657	-0,20
Effectif employé de niveau d'éducation primaire	1,009265	1,45	0,04007	0,63
Effectif employé de niveau d'éducation secondaire	1,01729***	2,49	0,4526 *	1,69
Effectif employé de niveau d'éducation supérieur	1,049***	7,55	0,7077**	2,05
Productivité moyenne du travail (CA/effectif total)	1,134489	1,27	1,005567	0,36
Effectif avec ancienneté de 0 à 2 ans	0,990791	-0,62	0,9928747	0,46
Effectif avec ancienneté de 3 à 5 ans	0,9830623	-1,14	0,9915681	0,56
Effectif avec ancienneté de 6 à 10 ans	0,9756617**	-1,98	0,826111***	3,66
Effectif avec ancienneté de plus de 10 ans	0,9540639***	-2,84	0,7996579**	2,20
Climat des affaires et gouvernance d'entreprise				
Régime d'imposition				
Régime de l'impôt libératoire	1,511644 *	1,85	-0,661109**	-2,18
Régime de base	1,5883958 ***	2,78	-1,011694 *	-1,78
Régime réel simplifié	1,176453	0,52	-2,055882 *	-1,86
Régime réel	1,03112 ***	2,60	Référence	
Entreprise non imposée	Référence		4,999973*	1,74

Note : Les niveaux de significativités de 10%, 5% et 1% sont respectivement *, ** et ***.

Suite des résultats du modèle de durée à population séparée

Variables	Chance de survie		Durée de vie	
	Hazard Ratio	z	coefficients	z
Pression fiscale	1,101453***	2,25	0,150591 *	1,79
L'entreprise verse des dessous de table	1,061084 ***	3,23	-	-2,05
L'entreprise est victimes des lenteurs administratives	1,185355 **	2,20	-0,8664972	-0,82
Le manque d'infrastructures	1,42745 *	1,87	0,339883 *	-1,68
L'entreprise n'établit pas un DSF	1,37955	1,14	-0,666462 *	-1,78
La PME ne dispose pas d'un business plan	0,9936475	-0,04	- 0,964634	-0,20
La PME éprouve des besoins de financement	1,041988	0,21	0,529244 **	1,94
La PME se finance sur fonds propre	0,9214715***	-5,68	0,8395705 *	1,81
La PME se finance par institutions de micro finance	0,9552546 **	-2,04	0,93598	0,19
La PME se finance dans l'informel	1,196703	0,91	0,042562	0,21
Caractéristiques de la PME				
Entreprise de type Société à Responsabilité Limité (sarl)	2,364923 **	2,42	0,660451 **	2,13
Entreprise de type Société Anonyme (sa)	0,9362402	-0,16	0,5871368**	2,06
Entreprise individuelle	1,52948	1,19	0,437716	0,80
Entreprise non déclarée	Référence		Référence	
L'entreprise ne bénéficie pas du soutien du gouvernement	1,009763	0,36	0,02197	0,71
Taille du capital initial				
Moins de 35 000 000 FCFA	1,021838	0,11	-0,62233***	-6,62
De 35 000 000 à moins 70 000 000 FCFA	0,4996433 **	-1,99	0,2993***	7,01
De 70 000 000 à moins de 105 000 000 FCFA	0,7064864	-0,96	0,50761***	6,40
De Plus de 105 000 000 FCFA	0,4863473**	-1,98	0,33123***	6,61
Secteur d'activité				
Industrie	1,118558**	1,98	-0,9270459	-0,34
Commerce	0,9952	-0,02	0,7782429	0,99
Service	Référence		Référence	
Qualité de l'estimation				
δ	0,0503171			
μ	2,883089			
Nombre d'observations	667			
Log likelihood	-849,12633			

Note : Les niveaux de significativités de 10%, 5% et 1% sont respectivement *, ** et ***.

La gouvernance d'entreprise symbolisée ici par les variables telles que « l'établissement d'un business plan », « l'établissement d'une déclaration statistiques et fiscale », révèle que ces variables jouent de manière significative sur la durée de vie et non sur

la survie. Ainsi, le fait de ne pas élaborer un business plan ou ne peut pas valider ses comptes par un expert comptable réduit considérablement sa durée de vie.

En plus, il faut souligner que les entreprises perdurent plus longtemps dans certains secteurs d'activité que dans d'autres : les entreprises du secteur industriel meurent beaucoup plus vite que les entreprises commerciales. En effet, appartenir au secteur industriel réduit la durée de vie de la PME d'environ 11%. Cela est peut-être dû aux innovations, plus présentes dans ce secteur et qui contraignent les PME à s'adapter ou à disparaître.

Par rapport aux ressources humaines, il faut souligner que l'effectif des travailleurs dans l'entreprise réduit le risque de faillite des entreprises. Par contre, et c'est le plus grand enseignement, la productivité moyenne de ces employés augmente le risque d'échec dans l'entreprise d'environ 13%. Cela est probablement dû à la présence de nombreux comportements de tire au flanc observés chez bon nombre de travailleurs, en l'absence des services de contrôle et de ressources humaines efficaces dans de nombreuses PME.

Conclusion

L'objectif de cette recherche était de s'interroger sur les facteurs explicatifs de la survie et les chances de durée de vie des PME au Cameroun. Elle s'appuie pour cela sur un échantillon d'entreprises, extrait du recensement général des entreprises (RGE) de 2009. Nous avons considéré, à partir de ce recensement, les PME qui déclaraient être créées en 1996 et qu'on a suivies par mailing sur une période de 20 ans (1996 – 2016). Un modèle de durée à population séparée autorisant une prise en compte des durées de vie et des chances de survie des entreprises a été utilisé. Les estimations ont été réalisées sur un échantillon d'entreprises ayant fait faillite et d'autres encore en activité. Ce cylindrage a posé un problème de biais de sélection que nous avons pris en compte par les méthodes usuelles.

Les résultats des estimations montrent que les sources de fragilité, de vulnérabilité et de mortalité des PME au Cameroun sont aussi bien internes à celles-ci qu'externes. De l'ensemble des résultats, on peut retenir : (i) que le manque d'expérience et de formation dans le domaine où porte l'opportunité d'affaire précipite la mort de la PME ; l'inexpérience des entrepreneurs augmentant même le risque de défaillance de plus de 10% ; (ii) que la taille du capital initial de lancement du projet d'affaire et les types de financement déterminent la probabilité de survie et la durée de vie des PME. Ce résultat rejoint celui de Koumetio Kenfack (2016), qui souligne comme source de mortalité, les difficultés des PME à accéder aux financements bancaires ; (iii) que le climat des affaires affecte négativement la durée de

vie des PME. Ainsi, le régime d'imposition, quelque soit le type retenu, accélère la disparition des PME (+58% pour le régime de base ; +17% pour le régime simple et +51% pour le régime libre). De même, la corruption avec les versements des dessous de table, les lourdeurs administratives réduisent considérablement le nombre d'années de vie des PME (+63% pour les dessous de table ; +18% pour les tracasseries administratives). Enfin, (iv) que la productivité moyenne des employés réduisent l'espérance de vie des PME d'environ 13%.

Bibliographiques

Bekolo, C., and Beyina E. (2009), *Le financement par capital risque dans les PME innovantes : le cas spécifique des PME innovantes camerounaises*, De Boeck.

Bigsten, A., and Söderbom, M. (2010), *African firms in the global economy*, Department of Economics & Gothenburg Centre of Globalization and Development University of Gothenburg

Blattman, C., Fiala, N. and Martinez, S. (2014), *Generating skilled self-employment in developing countries: experimental evidence from Uganda*, Downloaded from <http://qje.oxfordjournals.org/> at Columbia University Libraries

Fiala, N. (2015), *Business is tough, but family is worse: The role of family constraints on microenterprise development in Uganda*, Working papers, American Economic Association pre-analysis program, ID# AEARCTR-0000401.

Gresse, C. (1994), *L'entreprise en difficulté*, Economica, Paris.

Guilhot, B. (2001), « Soixante-dix ans d'analyses de défaillances d'entreprise », *Problèmes économiques*, n° 2700, pp. 9-16

I.N.S. (2010), *Recensement Général des entreprises du Cameroun*, Institut National de la Statistique

I.N.S. (2016), *Recensement Général des entreprises du Cameroun*, Institut National de la Statistique

Jensen, M. C., and Meckling, W. H. (1976), « Theories of the Firm: managerial behavior, agency costs, and ownership structure », *Journal of Financial Economics* 3, n° 4.

Jensen, M. C., (1998), *Foundations of Organizational Strategy*, Harvard University Press,

Julien, P.A., and Bruyat, C. (1996), « Entrepreneuriat, développement du territoire et appropriation de l'information », *Revue Internationale PME*, vol. 9, n° 3-4.

Julien, P.A., Ramangalahy, C., and Andriambeloson, E. (2002), *Réseaux, signaux faibles et innovation technologique dans les PME de l'industrie des produits de transport terrestre*, Communication au 6^e congrès international francophone sur les petites entreprises, Montréal.

Kamdem, E. (2002), *Management et inter culturalité en Afrique : Expérience camerounaise*, Paris, l'Harmattan/Presses de l'université de Laval

Kamdem, E., Fouda Ongodo, M. (2004), « Faits et méfaits de l'ethnicité dans les pratiques managériales au Cameroun », Contribution au colloque du réseau de recherche en sciences de gestion de l'Agence Universitaire de la Francophonie, Beyrouth, 28 et 29 octobre 2004

- Koumetio Kenfack, M. (2016)**, L'obtention du crédit bancaire par les PME au Cameroun, *Afrique et développement*, Volume XLI, N°. 1, pp. 121-158
- Malécot, J-F., (1981)**, « Les défaillances : un essai d'explication », *Revue Française de Gestion*, pp. 10-19
- OCDE, (2002)**, *Perspectives de l'OCDE sur les PME*, Paris, OCDE.
- Ooghe, H., De Prijcker, S. (2006)**, *Failure processes and causes of company bankruptcy : a typology*, Working Paper, Vlerick Leuven Gent Management School.
- Tioumagneng, A. (2011)**, Maturité des crédits bancaires et performance des entreprises : cas du Cameroun, *Monde en développement*, n° 153, pp71-86.