

LA PERENNITE DE L'ENTREPRISE FAMILIALE AU

CAMEROUN

TSACHOUA DJOSSIE Jeanine Solange

Doctorante en Sciences de gestion, Faculté des Sciences Economiques et de gestion.

Université de Yaoundé II-Cameroun

Email : sdjossie@gmail.com

00237677117089 / 00237699473073

Une étude menée par le cabinet Ernst et Young en 2012 montre que 70% des entreprises ne survivent pas à la succession entre la première et la seconde génération et 96 à 99% pour les générations suivantes.

Selon Lansberg (1983) les entreprises familiales ont une durée de vie moyenne qui coïncide avec le nombre d'années de gestion de la plupart des fondateurs.

En Afrique, l'entreprise familiale fait l'objet de controverse, en ce sens, qu'elle n'est ni définie par la loi, ni par les recherches académiques.

Au Cameroun, elle constitue 90% à 95% de la population des entreprises (PME familiales) et emploie 47.5% des actifs (Perdrix, 2005). Seulement, une observation du paysage entrepreneurial nous présente un tableau sombre, celui de la disparition des EF après le décès du fondateur.

Des constats qui précèdent, il se pose le problème de *la disparition des entreprises familiales après le décès de leurs fondateurs*. Celui-ci renvoie à la *problématique de la pérennité de l'entreprise familiale*.

Elle constitue un objet de recherche à part parce que son mode de gouvernance est spécifique. D'où la question suivante : *quelle est l'influence des modes de gouvernance de l'entreprise familiale au Cameroun leur pérennité ?*

Les chercheurs s'interrogent à la fois sur ce qu'est la longévité (Ward, 1987) (Colli, 2012) ou la pérennité (Mignon, 2001, 2009), et sur les ingrédients de cette « éternité en héritage » (Bloch et Lamothe, 2014). Sans doute ceux-ci sont-ils multiples, qui conduisent à nous interroger sur les particularités des modes de management, voire de la performance, des entreprises familiales (Miller & Le Breton-Miller, 2005); Ben Mahmoud-Jouini, Bloch et Mignon, 2010). Mais la longévité nécessite de penser, au-delà des seules spécificités du management, les raisons pour lesquelles les entreprises familiales survivent face à des chocs multiples (Bloch, Kachaner, & Mignon, 2012) et maintiennent leur caractère entrepreneurial au cours du temps (Hoy et Sharma, 2010). Wilson, Wright, and Scholes (2013) ont montré que les EF ont une plus importante longévité que les entreprises non familiales (ENF), renforçant ainsi le besoin d'investigation de la longévité des EF.

Dans leurs travaux centrés sur la question de la pérennité des entreprises familiales, Mignon (2000) et Bréchet (2010), parlent respectivement et à dix ans d'intervalle d'objectif de pérennité comme caractéristique des entreprises pérennes plutôt que d'objectif de profit. Le

profit n'est là qu'en tant que moyen d'atteindre les objectifs de pérennité et plus en amont le projet de l'entreprise voire de la famille. Les entreprises familiales font de la pérennité un objectif qui allie adaptation et action d'une part et continuité et rupture d'autre part. Elles ont su d'une part s'adapter et agir face aux contraintes de l'environnement tant interne qu'externe, et par ailleurs être en rupture et continuité, et ainsi se développer de manière durable en empruntant des chemins différenciés.

Nous inscrivons notre travail dans la perspective de celui de (Mahmoud-Jouini, Bloch, & Mignon, 2010) qui s'interrogent sur les spécificités des modes de management des EF.

La présente recherche repose sur une enquête effectuée auprès d'un échantillon d'entreprises exerçant une activité au Cameroun. La méthode non probabiliste a été retenue à cause du caractère non homogène des différentes nomenclatures regroupant toutes les entreprises familiales basées au Cameroun. Nous avons constitué une base d'échantillonnage de 150 entreprises identifiées à partir d'un tri des données de l'INS¹ et la CCIMA².

Ces bases ont l'avantage de contenir le Chiffres d'Affaires annuel, l'effectif du personnel. Les données manquantes de notre échantillon, en l'occurrence, celles afférentes aux modes de gouvernance et à la pérennité ont été collectées au moyen d'une enquête auprès des fondateurs-dirigeants. Nous avons dans un premier temps effectué un pré-test auprès de dix entreprises à travers un questionnaire. En définitive, la population d'étude qui a servi de base à notre tirage est l'ensemble des EF familiales installées au Cameroun et domiciliées principalement dans les villes Yaoundé et Douala. Soit au total 200 entreprises de notre propre fichier. Notre choix s'est porté sur ces villes parce qu'elles concentrent plus de 80% des entreprises.

Après traitement des données issues de notre enquête, les résultats qui ressortent de la régression Tobit montrent que les batailles de succession et les valeurs culturelles sont respectivement corrélées négativement et positivement à la pérennité de l'EF.

La pérennité des EF au Cameroun apparaît comme étant un phénomène de grande ampleur non encore étudié. En effet, ce travail est innovateur en la matière, aucune recherche n'ayant étudié la pérennité sous cet angle. Cela permet d'avoir un éclairage nouveau sur les multiples champs d'études qui s'offrent au phénomène de pérennité permettant une nouvelle grille de

¹ Institut National de la Statistique, 2013.

² Dossier réalisé par la Chambre de Commerce, d'Industrie, des mines et de l'artisanat (date de mise à jour juillet 2016).

lecture du processus dans son ensemble. Notre recherche place les modes de gouvernance au cœur des entreprises familiales.

Au terme de cette recherche, il est important pour nous de signaler que celle-ci ne s'est pas déroulée sans difficultés ; La collecte de données. Ces difficultés expliquent à notre avis les insuffisances qui peuvent être reconnues à ce travail

Bibliographie

- Allouche, J., & Amann, B. (2000). L'entreprise familiale: un état de l'art. *Finance Contrôle Stratégie*, 3(1), 33-79.
- Bloch, A., Kachaner, N., & Mignon, S. (2012). *La stratégie du propriétaire: Enquête sur la résilience des entreprises familiales face à la crise*: Pearson Education France.
- Bréchet, J.-P. (2010). L'entreprise et son projet. *Revue française de gestion*(6), 13-35.
- Charreaux, G. (1996). Vers une théorie du gouvernement des entreprises. *G. Charreaux*.
- Charreaux, G. (1997). *Le gouvernement des entreprises: Corporate Governance: théories et faits*.
- Colli, A. (2012). Contextualizing performances of family firms: The perspective of business history. *Family business review*, 25(3), 243-257.
- Lansberg, I. S. (1983). Managing human resources in family firms: The problem of institutional overlap. *Organizational Dynamics*, 12(1), 39-46.
- Lievens, J. (2006). *La gouvernance dans les entreprises familiales: les clés du succès*: Lannoo Uitgeverij.
- Mahmoud-Jouini, S. B., Bloch, A., & Mignon, S. (2010). Capacités d'innovation des entreprises familiales pérennes. *Revue française de gestion*(1), 111-126.
- Mignon, S. (2000). La pérennité des entreprises familiales: un modèle alternatif à la création de valeur pour l'actionnaire. *Finance Contrôle Stratégie*, 3(1), 169-196.
- Miller, D., & Le Breton-Miller, I. (2005). *Managing for the long run: Lessons in competitive advantage from great family businesses*: Harvard Business Press.
- Wilson, N., Wright, M., & Scholes, L. (2013). Family business survival and the role of boards. *Entrepreneurship theory and practice*, 37(6), 1369-1389.