

L'intensité de l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant : un atout naturel important pour la pérennité de sa TPE

The intensity of the owner-manager's ethnic affiliation: an important natural asset for the long-term survival of his very small business

BITOTE ARMAND FRANKY

Doctorant en Sciences de Gestion

Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique

Université de Douala

Laboratoire de Recherches en Techniques de Gestion Appliquées (LAREGA)

Cameroun

MANGA MENYOMO ALAIN MARCEL

Enseignant chercheur

Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique

Université de Douala

Laboratoire de Recherches en Techniques de Gestion Appliquées (LAREGA)

Cameroun

AGOUME ISSEME PETRONILLE CYNTHIA

Enseignant chercheur

Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique

Université d'Ebolowa

Laboratoire de Recherches en Techniques de Gestion Appliquées (LAREGA)

Cameroun

Date de soumission : 02/07/2024

Date d'acceptation : 23/10/2024

Pour citer cet article :

BITOTE. A. F. & al. (2024) « L'intensité de l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant : un atout naturel important pour la pérennité de sa TPE », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 4 » pp : 483 - 507

Résumé

L'objectif principal de cet article est de comprendre comment l'intensité de l'affiliation ethnique du propriétaire/dirigeant contribue à la pérennité de la TPE. Pour y parvenir, nous avons mobilisé une démarche méthodologique qualitative. Les données proviennent des entretiens semi-directifs réalisés auprès de 06 TPE. A l'aide de l'analyse de contenu thématique au moyen du logiciel NVIVO.10, il ressort globalement que l'intensité de l'affiliation ethnique du propriétaire/dirigeant émet des signaux positifs qui concourent activement à la longévité de la TPE. Spécifiquement, les résultats montrent que l'ethnie d'appartenance du propriétaire-dirigeant motive la propension à entreprendre, accroît la taille des pratiques rigoureuses de gestion et sécurise les décisions en matière de prise de risque. Notre travail débouche donc sur la conclusion selon laquelle, la pérennité des entreprises notamment les TPE repose sur le triptyque : Dynamisme-Efficacité/Efficience – Prise de risque rationnelle.

Mots clés : « affiliation ethnique ; propriétaire/dirigeant ; pérennité ; TPE ; création d'entreprise ».

Abstract

The main aim of this article is to understand how the intensity of the owner/manager's ethnic affiliation contributes to the sustainability of the VSE. To achieve this, we used a qualitative methodological approach. The data come from semi-directive interviews conducted with 06 MSEs. Using thematic content analysis with NVIVO.10 software, it emerged that the intensity of the owner/manager's ethnic affiliation sends out positive signals that actively contribute to the MSE's longevity. Specifically, the results show that the ethnic affiliation of the owner-manager motivates entrepreneurial propensity, increases the size of rigorous management practices and secures risk-taking decisions. Our work therefore leads to the conclusion that the long-term survival of businesses, particularly VSEs, is based on the triptych: Dynamism-Effectiveness/Efficiency - Rational risk-taking.

Keywords : «ethnic affiliation; owner/manager; sustainability; VSE; business creation' .».

Introduction

La création d'entreprise est devenue incontournable pour les ambitions de développement socio-économiques de nombreux pays. En effet, le renouvellement du tissu économique local semble étroitement lié à la capacité des entrepreneurs à créer des activités nouvelles qui contribueront à la création d'emplois, à la dynamique d'innovation ainsi qu'à la productivité et à la croissance économique (Van Praag & Versloot, 2007).

De nombreux travaux dans la littérature attribuent à la création d'entreprise, l'important statut de « *moteur du développement économique et social* » (Audretsch, et al., 2007). Sa vulgarisation permet d'améliorer la compétitivité des économies des pays industrialisés ou en voie de développement (Audretsch, 2002 ; Conway & coll, 2005). Elle favorise aussi le développement local (Nolan, et al., 2003) et la modernisation de plusieurs pays (Audretsch, et al., 2007 ; Julien, 2005). Ceci témoigne l'intérêt pour cette activité par de nombreuses régions du globe notamment l'Afrique où la moyenne des intentions entrepreneuriales est de 45,1% (Rapport GEM¹, 2014). Dans cette mouvance, le Cameroun n'est pas en reste au regard de la panoplie d'actions gouvernementales entreprises en matière de promotion de création et d'accompagnement des entreprises depuis des décennies : mise sur pied des structures facilitant la création et le maintien des entreprises de toute nature d'une part (MIMPMEESA²), promotion de l'entrepreneuriat (Rapport GEM 2016) d'autre part.

Toutefois, malgré ces efforts perceptibles de l'Etat, il n'en demeure pas moins que les résultats escomptés en termes non seulement d'augmentation de la valeur ajoutée mais aussi et surtout, en matière de longévité des entreprises nouvellement créées sont à déplorer. En effet, le rythme de création d'entreprises devrait avoir une influence sur la croissance économique et l'emploi, mais tel semble ne pas être le cas pour le Cameroun du fait de la disparition précoce des entreprises nouvelles (MINPMEESA 2019). En guise d'illustration, les indicateurs de mesure de survie de l'activité entrepreneuriale du rapport GEM de 2016 montrent que le taux de discontinuité des activités est très élevé au Cameroun : 14,9% soit le second après celui de l'Egypte (17,4%). D'après l'étude menée par le CAMERCAP CARP³, sur le dispositif de suivi de la mortalité des entreprises, plus de 07 entreprises sur 10 créées de 2010 à 2015 n'ont pas survécu jusqu'au mois de mai 2016. Ces statistiques sont corroborées par Evou (2020) dans le

¹ GEM : Global Entrepreneurship Monitor. Rapports de 2014 et 2016.

² MIMPMEESA : Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat.

³ CAMERCAP-CARP : Cameroon Policy Analysis and Research Center ou centre d'Analyse des politiques économiques et sociales du Cameroun. Rapport d'études de 2015

cadre de ses travaux consacrés à l'explication de la probabilité de survie des entreprises Camerounaises. Même son de cloche pour celles relatives au deuxième Recensement Général des Entreprises (RGE-2⁴). D'après ce rapport, en 2016, sur les 103 400 entreprises actives en début d'année du fichier des contribuables, 15 611 unités ont cessé leur activité au terme de l'année, soit un taux de cessation globale de 15,1%. Selon les statistiques de l'INS, en 2008 le secteur de l'industrie camerounaise comprenait 11 685 entreprises et caractérisé par une prédominance de très petites entreprises (9917) soit un pourcentage de près de 85%. Les conclusions du RGE-2 relative à la mortalité des entreprises montrent que la grande majorité des entreprises en cessation est implantée au Littoral, opère dans le secteur tertiaire et appartient au segment des Très Petites Entreprises (TPE). Ainsi, par rapport au nombre d'entreprises naissantes, la proportion d'entreprises qui survie est relativement faible (Evou, 2000 ; RGE-2, 2009 ; CAMERCAP-CARP, 2015). L'évidence de la discontinuation des entreprises en contexte africain en général et camerounais en particulier, suscite alors de vives inquiétudes. Contrairement à la vision purement capitaliste impulsée par la mondialisation ou l'explication de la longévité des entreprises tient généralement des critères socio-économiques et financiers, la compréhension de cette dernière dans d'autres sphères notamment l'Afrique, reste influencée par des considérations socioculturelles à l'instar de l'ethnie (Kandem & Ongodo, 2007 ; Sogbossi, 2009 ; NKakleu, 1998; Kamdem, 2002). S'appuyant sur le succès des entreprises notamment les PE en Afrique, certains auteurs démontrent d'abord que la longévité des entreprises s'appuie souvent sur les réseaux d'affinités ethniques du propriétaire/dirigeant (Chabaud & Ngijol, 2005). Ensuite, il y a ceux qui estiment que l'appartenance ethnique du propriétaire/dirigeant est source d'opportunité d'affaires (Warnier & Miaffo, 1993 ; Diakité, 2004). D'autres enfin, rattachent le dynamisme des entreprises au profil ethnique de leur propriétaire/dirigeant (Jesse, 2020).

Comme nous pouvons le constater, il semble exister de manière systématique, un lien étroit entre la longévité des entreprises et l'affiliation ethnique du propriétaire/dirigeant. Cet élément non pris en compte jusqu'ici par de nombreux travaux de recherche, semble être digne d'exploration. La majeure partie des recherches se limite généralement à la mise en exergue des facteurs financiers et socio-économiques dans l'analyse de la performance de l'entreprise (INSEE⁵, 2019 ; Tuegno, 2024). Traditionnellement, la performance d'une entreprise rime avec

⁴ RGE-2 : Deuxième Recensement Général des Entreprises de 2016.

⁵ INSEE: Institut national de la statistique et des études économiques. Rapport d'études 2019.

sa pérennité puisqu'elle est le reflet de sa bonne santé financière. Certaines conditions clés tel que le cadre social et culturel dans lequel les entreprises évoluent, favorisent le plus souvent cette performance. Cependant, il arrive que des entreprises évoluant dans un même cadre, aient des performances différentes au point où certaines viennent à disparaître quand bien même d'autres résistent. Qu'est-ce qui explique donc le fait qu'étant en proie aux mêmes réalités environnementales et jouissant des mêmes prérogatives, très peu de TPE parviennent à se maintenir en vie tandis que la grande majorité meurent ? Ou encore, comment comprendre qu'évoluant dans un un même cadre social et culturel, certaines ethnies parviennent à maintenir leur TPE en vie tandis que d'autres n'y arrivent pas ? C'est suite à ces interrogations que découle notre question de recherche à savoir : **comment l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant contribue-t-elle à la pérennité de la TPE en contexte camerounais ?**

La question de recherche ci-dessus posée, fixe les bases d'une recherche encrée dans une posture exploratoire. C'est pourquoi le présent travail se prêtera à une méthodologie de type qualitative.

Ce papier tient sur trois parties. La première portera sur le cadre conceptuel et théorique de la recherche. D'une part, il sera question dans cette partie de clarifier les concepts de base de l'étude notamment : l'affiliation ethnique ; la pérennité ; la TPE. D'autre part, quelques théories en rapport avec la pérennité des entreprises seront examinées. La seconde partie présentera la méthodologie de recherche utilisée dans ce travail. Elle déroulera : l'échantillonnage, l'étape de collecte, de traitement de données et les propositions de recherche. La troisième partie quant à elle sera consacrée aux résultats et aux discussions. Les implications managériales et scientifiques seront contenues dans la conclusion.

1. Cadre conceptuel et théorique

1.1. Cadre conceptuel

Ce point circonscrit la clarification des concepts de base de l'étude notamment : l'affiliation ethnique, la pérennité et la TPE.

1.1.1 L'affiliation ethnique

L'affiliation ethnique se définit comme un sentiment d'appartenance d'une personne à un groupe ethnique et la part de ses conceptions, perceptions, sentiments et comportements qui résultent de cette affiliation (Rotheram & Phinney, 1987). La littérature fait apparaître cette notion sous trois grandes formes, à savoir l'identité ethnique, l'intensité de l'affiliation ethnique

et l'ethnicité situationnelle⁶. Selon Mefoute et Mkwei (2017), trois principales approches d'émergence d'ethnies apparaissent dans la littérature (Oommen, 1997). La première approche s'apparente à une dissociation entre le territoire et la culture. L'ethnie est alors appréhendée comme une communauté culturelle qui vit hors de sa terre d'origine, mais continue de pratiquer les styles de vie ancestraux. La deuxième approche que nous privilégions considère que plusieurs groupes ethniques ayant la même terre d'origine peuvent cohabiter. Cette deuxième approche se conçoit à travers la reconnaissance et l'intégration de la diversité ethnique dans le pays, contrairement à une assimilation des minorités à une culture dominante (une liquidation systématique des sous-cultures). La troisième approche concerne des individus qui, bien que vivant dans leur patrie d'origine sont rejetés ou marginalisés ; ou encore des groupes qui ont tendance à continuer de s'identifier avec une autre terre d'origine même après plusieurs décennies ou siècles d'immigration. Cette diversité rend complexe la conceptualisation et l'opérationnalisation du concept d'ethnicité et donne parfois libre cours à l'arbitraire (Hirschman, 1980), au désordre et à la confusion (Trimble, 1997), d'où la nécessité de le mesurer. Plusieurs mesures du concept ont été développées, et l'on peut mentionner les modèles : Ethnic Identity Scale (EIS; Umanña Taylor et al., 2004) ; Cross Racial Identity Scale (CRIS ; Cokley, 2007) ; Racial Consciousness Development Scale-Revised (WRCDS-R; Lee et al., 2007) ; Multigroup Ethnic Identity Measure-Revised (MEIM-R; Phinney & Ong, 2007).

▪ Les modèles CRIS et WRCDS-R

Les modèles CRIS et WRCDS-R se focalisent sur l'identité raciale. Quelques travaux en rapport avec ces modèles abondent dans la littérature. Pour le modèle CRIS, l'étude de Cokley et Katherine (2007) portant sur la relation entre l'enculturation afro-américaine et l'identité raciale a étudié comment la prévision de l'échelle d'identité raciale croisée (CRIS; Vandiver et al., 2001), mesure l'identité raciale noire (c'est-à-dire l'inculturation) mesuré par l'échelle d'aculturation afro-américaine (Landrine & Klonoff, 1995). Les résultats ont révélé que toutes les sous-échelles CRIS sauf une des sous-échelles CRIS prédisaient de manière significative

⁶ L'identité ethnique fait référence au sentiment d'appartenance à un groupe ethnique. Toutefois, le fait de se sentir appartenir à une ethnie peut être complété par l'intensité de l'affiliation ethnique qui représente la force de ce sentiment d'appartenance (Özçağlar-Toulouse et al., 2009). Ce sentiment peut être variable selon la situation vécue, d'où le concept d'ethnicité situationnel. En effet, plusieurs auteurs mettent en avant une approche situationnelle de l'ethnicité (Deshpande et al., 1986), et non pas comme un attribut fixe et déterminé par la naissance.

l'enculturation. Les travaux de Cokley (2007) passent en revue les questions de mesure relatives à la recherche sur l'identité ethnique et raciale et des recommandations pour les recherches futures et les meilleures pratiques concernant les instruments ethniques et d'identité raciale. Vandiver et al., (2002) quant à eux interrogent la validation de l'échelle d'identité interr raciale. Plusieurs travaux dans la littérature se rapportent aussi au modèle WRCDS-R. C'est le cas des études de Han et al., (2011) sur l'utilisation de la théorie du développement de l'identité raciale pour explorer la compétence culturelle chez les éducateurs de la petite enfance ; De Sheila (2012) sur l'effet perçu de la conscience raciale sur la réussite des élèves dans deux districts scolaires très performants ; De Fultz (2023) sur la reconceptualisation, le rôle de l'identité dans la formation en travail social par le biais de la pédagogie de la libération pour ne citer que ces dernières. L'absence de la dimension affective qui frappe ces deux modèles conduit à l'exploration d'autres modèles notamment les modèles EIS et MEIM-R.

▪ Les modèles EIS et MEIM-R

Les modèles EIS et MEIM-R mesurent l'identité ethnique de manière globale. De nombreux travaux sur le modèle EIS abondent dans la littérature. C'est le cas des études de Umaña-Taylor et al., (2009) sur le développement et l'exploration des propriétés psychométriques de l'échelle d'identité ethnique (EIS) nouvellement développée. De l'étude Umaña-Taylor et Shin (2007) qui a examiné les liens entre l'identité ethnique et l'estime de soi entre plusieurs groupes ethniques à l'intérieur de deux lieux géographiques distincts. Des travaux de Yoon (2011) qui portent sur la mesure de l'identité ethnique dans l'échelle de l'identité ethnique et la mesure de l'identité ethnique multigroupe révisée. Toujours de Umaña-Taylor (2004), ici l'étude a exploré l'identité ethnique et l'estime de soi chez 1062 adolescents d'origine mexicaine qui fréquentaient l'une des trois écoles dont la composition ethnique variait (*c'est-à-dire à prédominance latino, à prédominance non-latino et à équilibre latino/non-latino*). Les travaux de Ponterotto, Joseph, Park-Taylor, Jennie (2007), intègrent et développent les contributions de la section spéciale de Cokley (2007) ; Helms (2007) ; Trimble (2007) ; Quintana (2007) ; et Phinney et Ong (2007). Dans cet article les auteurs commencent par une note sur la politique et l'idéologie dans les écrits sur le développement de l'identité raciale et passent en revue les progrès généraux réalisés dans ce domaine sur les thèmes du développement de l'identité raciale et ethnique. Ils identifient les défis actuels liés à l'explicitation de théories claires et concises sur le développement de l'identité raciale et ethnique, ainsi qu'à l'opérationnalisation et à la mesure de ces concepts.

Le modèle MEIM-R (Phinney et Ong, 2007) appréhende l'identité ethnique en deux dimensions affectives : l'exploration et l'engagement. Dans leurs travaux, ces auteurs examinent la conceptualisation et la mesure de l'identité ethnique en tant que multidimensionnelle et dynamique qui se développe au fil du temps à travers un processus d'exploration et d'engagement. Les auteurs discutent des composantes de l'identité ethnique qui ont été étudiées et du contexte théorique d'un modèle de développement de l'identité ethnique. Ce modèle, de par ses dimensions semble adapté à notre étude.

1.1.2 La pérennité : un concept en carence de netteté

▪ Vers des pistes de définitions du concept

Le concept de pérennité est marqué d'un flou sémantique qui dénote sa complexité (Benghozi, 2009). De nombreux chercheurs s'accordent sur sa conception en termes de longévité (Djoutsas & Hikkerova, 2014 ; Cheriet et al., 2012). Cette longévité réfère à ce qui dure longtemps. Les controverses existent quant à savoir à partir de quel moment on peut dire que quelque chose a duré longtemps. D'où la question du « Quand dit-on qu'une entreprise est pérenne ? ». Cette question met l'accent sur la temporalité d'existence en termes de durée. D'autres chercheurs par contre, envisagent la viabilité. L'intérêt porté à cette notion est tributaire à la diversité conceptuelle de la notion de longévité. En référence à Djoutsas & Hikkerova, (2014) ; Cheriet et al., (2012), nous retenons que la pérennité fait référence à la longévité c'est -à-dire, ce qui dure longtemps. C'est cette définition que nous retenons dans le cadre cette étude. Le « **tableau N° 1** » ci-dessous recense l'essentielle des définitions tirées de la littérature.

Tableau N° 1 : Synthèses des définitions de la pérennité

AUTEURS	DEFINITIONS
Brechet (1994)	« La mission du gestionnaire nous semble être celle de permettre l'émergence et la réalisation, sous une forme d'organisation viable (qui existe dans la durée) d'un projet défini d'entreprise ».
Mignon (2009) Graton (2013)	« La capacité pour une entreprise d'initier ou de faire face au cours de son histoire à des bouleversements externes ou internes tout en préservant l'essentiel de son identité ».
Boudreau (2005)	« Réussir aujourd'hui sans compromettre les besoins du futurs »
Colbert and Kuruez (2007)	Maintenir l'activité en marche « ou aussi » grandir la performance future d'une organisation ». Il s'agit d'« une concentration simultanée sur la performance économique, sociale et environnementale de l'organisation ».
De Geus (1997)	La pérennité de l'entreprise est reliée à une durée de vie exceptionnelle. L'entreprise est qualifiée de pérenne lorsqu'elle a dû au cours de son existence résister à des changements profonds de son environnement. L'entreprise tend à se constituer unité vivante et tend essentiellement à la survie et son amélioration.
Mignon (2001)	La pérennité est conçue comme la capacité de se maintenir de façon durable et volontaire sur le marché. Chercher un équilibre entre continuité (existence d'une vision, adéquation, flexibilité, réaction). L'entreprise a su au cours de son histoire résister à l'épreuve des bouleversements profonds de son histoire et préserve l'essentiel de son identité.

Colins et Porras (2004)	Les entreprises pérennes prospèrent sur de très longues périodes. Sont dirigées par plusieurs générations de leaders actifs. Elles sont connues des périodes difficiles et des fluctuations dans leurs activités, cependant, elles affichent une grande capacité à redresser la situation.
----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Source : Molka Ernez Mrabet (2017) et Kharrat S. (2016)

▪ **Les types de pérennité**

Mignon (1998, 2000), montre que la pérennité se décompose d’abord en deux grands blocs : la pérennité du pouvoir et la pérennité de projet. Ensuite, La pérennité du pouvoir comprend : la pérennité de contrôle et la pérennité de direction. La pérennité du projet regroupe : la pérennité des activités et la pérennité organisationnelle. La pérennité des activités est constituée de : la pérennité sans croissance des activités et de la pérennité avec croissance des activités. Enfin, la pérennité organisationnelle comprend : la pérennité organisationnelle sans croissance et la pérennité organisationnelle avec croissance. Le tableau n°2 ci-dessous résume les différentes dimensions de pérennité sus évoqués.

Tableau n° 2 : Types de pérennité

PERENNITE	Pérennité du pouvoir	Pérennité de contrôle	
		Pérennité de direction	
	Pérennité de projet	Pérennité d’activités	Pérennité d’activités sans croissance
			Pérennité d’activités avec croissance
		Pérennité organisationnelle	Pérennité organisationnelle sans croissance
			Pérennité organisationnelle avec croissance

Source : Les auteurs adapté de Sophie Mignon (1998, 2000)

▪ **Les indicateurs de pérennité**

Les travaux de Gueguen & Torrès (2004) ainsi que ceux d’Estay & Lokonde (2022), renseignent à suffisance sur les indicateurs de pérennité d’une entreprise. Pour ces auteurs, sept éléments sont garants de la pérennité à savoir : **la rentabilité commerciale** (*rapport entre la marge commerciale dégagée et le chiffre d’affaires hors taxes réalisé par l’entreprise*), **l’effectif du personnel** (*nombre de salariés liés par un contrat de travail travaillant au sein d’une entreprise*), **le chiffre d’affaires** (*somme des montants des ventes de biens ou services réalisées pendant un exercice comptable*), **la qualité des produits ou services offerts** (*ensemble des propriétés et caractéristiques d’un produits ou d’un service qui lui confèrent l’aptitude à satisfaire des besoins exprimés ou implicites*) , **la motivation du personnel** (*ensemble d’éléments ou d’actions menées qui favorisent à la fois le bien-être au travail et la reconnaissance... .*) , **la vulnérabilité de l’entreprise** (*situation d’une entreprise caractérisée*

par un niveau d'endettement important et ses ressources propres faibles pour y faire face) et la réputation de l'entreprise (elle se réfère à la perception globale et à l'évaluation publique de la qualité, de la crédibilité et de la fiabilité d'une entreprise).

1.1.3 La TPE

La popularité des TPE n'est plus à démontrer au regard du nombre important des travaux de recherche bâtis à partir de ce concept. L'intérêt consacré à cette catégorie d'entreprise tient de la fluctuation persistante de sa conception dans le temps.

▪ Chronologie de la conception de la TPE

Le concept de TPE a été marqué par de nombreuses retouches dans le temps. Partant des années 80 par exemple, il s'est avéré que le sens de cette notion était fonction de chaque Etat (Nappi & Vora, 1981). De l'avis de certains théoriciens, l'urgence de caler un ensemble de critères communs tels le nombre d'employés ou le niveau de revenu pour faciliter l'identification de ces dernières a été nécessaire. Cette démarche a servi de catalyseur dans la compréhension de ce concept.

La définition proposée en 1981 par l'U.S Securities and Exchange Commission (SEC)⁷ se base sur le revenu. Elle rime avec la Réglementation Flexibility ACT (RFA)⁸ elle-même basée sur le revenu. Cette dernière suppose que l'entreprise ou la personne a des actifs totalisant moins de 2,5 millions, cependant, pour des entreprises telles que les sociétés d'investissement, le net des actifs sont inférieurs ou égaux à 50 millions. Cette tentative de clarifier les malentendus sur les petites entreprises semblait créer plus de confusion.

En 1986, Peterson, Albaum & Kozmetsky ont proposé une nouvelle définition faisant office qu'une TPE a moins de 100 employés avec des recettes brutes d'un million ou moins.

Depuis les années 2000, la conception de la TPE est mieux étayée par le concours de certains organismes internationaux tels la banque mondiale et le BIT pour qui, une Très Petite Entreprise (TPE) se distingue par des caractéristiques précises, essentiellement axées sur sa taille, mesurée par le nombre de ses employés et, dans certains cas, son chiffre d'affaires. En

⁷ SEC : Organisme fédéral américain de réglementation et de contrôle des marchés financiers. C'est l'équivalent américain de l'Autorité des marchés financiers fondée le 6 juin 1934 par Franklin D. Roosevelt et dont le siège social se trouve à Washington, Etats-Unis

⁸ RFA : Texte de la loi sur la flexibilité réglementaire de 1980, telle que modifiée, est extrait du titre 5 du code des États-Unis, sections 601-612. La loi sur la flexibilité réglementaire a été initialement adoptée en 1980 (P.L. 96-354). Elle a été modifiée par le Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act de 1996 (P.L. 104-121), le Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (P.L. 111-203) et le Small Business Jobs Act de 2010 (P.L. 111-240).

France par exemple, on considère qu'une entreprise relève de la catégorie des TPE si elle compte moins de 10 employés et réalise un chiffre d'affaires annuel ou possède un total de bilan inférieur à 2 millions d'euros. Ce critère du nombre d'employés inférieur à 10 est la conception de la TPE retenue dans cette étude.

1.2 Cadre théorique

Plusieurs approches théoriques ont été énoncées pour mettre en lumière les facteurs de pérennité à travers une explication des facteurs de discontinuité des entreprises (Khelil & Jemaa, 2021). C'est le cas par exemple de l'approche déterministe. Cette dernière se fonde sur un ensemble de théories dont quelques-unes sont retenues par la présente recherche. Il s'agit notamment de : la théorie de l'écologie des populations des organisations, la théorie de la dépendance envers les ressources et la théorie de contingence.

1.2.1 Théorie d'écologie des populations de Hannan et Freeman

La théorie de l'écologie des populations des organisations s'appuie sur l'environnement pour soutenir que la survie d'une organisation (dont la TPE) n'est pas liée à ses ressources internes mais à la sélection naturelle au sein d'une communauté d'organisations (Rouleau, 2007). Elle soutient la prédominance de l'influence de l'environnement sur l'échec ou la performance de la TPE. Selon elle, l'environnement d'une TPE peut, soit lui être hostile, soit jouer le rôle de facilitation.

1.2.2 Théorie de la contingence de Lawrence et Lorsch

Les théoriciens de la contingence soutiennent que les facteurs internes ou externes à l'organisation ont un effet sur une ou plusieurs composantes de ladite organisation. Selon cette théorie, il n'y a pas de facteurs clés de succès universels et valables en toute circonstance, mais c'est la combinaison de plusieurs facteurs humains, organisationnels, financiers, environnementaux qui sont efficaces dans un contexte donné et qui ne le sont pas dans d'autres (Lawrence & Lorsch, 1967 ; Katz & Khan, 1966 ; Burns & Stalker, 1961 ; Feudjo, 2006 ; Mazzouz, 2003 ; Colot & Croquet, 2007 ; Callot, 2006 et Hamadou, 2009). En résumé, le fondement de base de la théorie de contingence est qu'il n'y a pas une meilleure façon unique d'organiser.

1.2.3 Théorie de la dépendance envers les ressources

La théorie de la dépendance envers les ressources postule que l'organisation cherche à réduire l'incertitude liée à son environnement. Selon cette dernière, les organisations doivent identifier leurs dépendances vis-à-vis de leur environnement et chercher à s'affranchir du contrôle exercé par différents acteurs au moyen d'initiatives telles que l'acquisition, le lobbying ou encore l'alliance. Elles ne se maintiennent en activité que dans la mesure où elles gèrent les exigences des groupes d'intérêts dont elles dépendent pour leurs ressources. Pfeffer & Salancik (2015), à l'origine de la théorie, relèvent la méconnaissance des interdépendances qui existent entre l'entreprise et certains groupes d'acteurs. Ils considèrent notamment que les organisations sous-estiment les demandes des groupes externes et les relations complexes qui se nouent avec d'autres organisations. Selon ces auteurs, il est primordial de reconnaître que l'environnement contraint ou affecte les organisations. Ces organisations ne sont pas autonomes, mais plutôt contraintes par un réseau de liens avec d'autres organisations pour l'obtention des ressources nécessaires à leur survie.

Ces théories adhèrent à la perspective déterministe selon laquelle l'échec d'une entreprise dépend d'un ensemble d'éléments exogènes sur lesquels l'entrepreneur n'a aucune influence (Mellahi & Wilkinson, 2004). Même si l'entrepreneur possède les compétences essentielles à la réussite, ce dernier n'arrivera jamais à faire survivre son entreprise si le contexte de la création d'entreprise est défavorable.

2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Cette partie renseigne globalement sur la démarche méthodologique qui a servi de guide à cette étude.

2.1 Echantillonnage, étapes de recueil et traitement de données

Les données de notre étude sont primaires. Elles proviennent d'entretiens semi-directifs effectués auprès des TPE. Pour mener à bien cette collecte de données, plusieurs étapes préliminaires ont été franchies. D'abord le choix du profil d'entreprises à visiter. Il a été fait de manière aléatoire basé sur deux critères à savoir le nombre d'années d'expérience dans l'activité menée et le nombre d'employés permanents. A cet effet, seules les entreprises totalisant au moins 05 années de vie et employant au moins 03 employés permanents et au plus 09, pouvaient être enrôlés dans notre échantillon. Ensuite, la localisation des entreprises. Le critère retenu ici a été le rythme de l'activité. Seules les entreprises situées dans les villes ou

L'activité économique est intense étaient pressenties. C'est ainsi que notre dévolu a été porté sur les villes de Douala et Yaoundé. Aussi, le type d'activité n'était pas des restes. Ici, l'hétérogénéité est le critère qui a guidé notre raisonnement car, nous souhaitons que notre échantillon de travail reflète la diversité entrepreneuriale qui caractérise le tissu économique camerounais. Enfin, l'origine du propriétaire-dirigeant. Ici, seules les entreprises ayant pour propriétaire-dirigeant les camerounais d'origine étaient concernées. Nous avons porté un intérêt particulier sur ce critère pour deux raisons. D'abord par-ce-qu' il semble le plus approprié pour renseigner sur l'affiliation ethnique d'un individu au Cameroun compte tenu de la diversité culturelle de ce pays. Ensuite, par-ce-que d'un point de vue méthodologique, cette dernière est l'unique variable indépendante de notre étude. Pour ce qui est des entretiens, nous avons adopté le style semi-directif. C'est-à-dire que nous avons laissé la possibilité à chaque l'interviewé de développer et d'orienter son propos, les différents thèmes ayant été intégrés dans son fil discursif. C'est ainsi que le guide d'entretien construit a été administré auprès de 06 entreprises (TPE) sur la dizaine sollicitée. Les principales rubriques de ce dernier sont les suivantes : identification du répondant et présentation de l'entreprise (thème I), l'affiliation ethnique (thème II), la pérennité de la TPE (thème III), l'incidence de l'affiliation ethnique sur la pérennité (thème IV). Il est à noter que les six (06) TPE visitées opèrent dans divers domaines d'activités tels : le BTP (02), le commerce général (02), les TIC (01), les techniques industrielles (01), l'architecture (01), les études techniques (01) et l'import-export (01).

Cette étude de type phénoménologique et de nature exploratoire menée auprès des TPE qui ont pu résister dans le temps a été choisie pour mieux cerner les facteurs non financiers, mobilisés par les entreprises, lesquels jouent un rôle non négligeable dans la pérennité. Ainsi, de concert avec Biwolé (2020, p.167) et Nsomo (2022, p.219), la phénoménologie est retenue ici parce que l'étude s'inspire de l'analyse d'un phénomène à partir d'expérience des acteurs impactés par celui-ci. Mis à part que les six (06) entreprises appartiennent à des secteurs différents, elles sont localisées dans deux plus grandes métropoles du pays : Douala (métropole économique) ou trois (03) d'entre elles sont basées (E1, E3 et E4) et trois autres (E2, E5 et E6) basées à Yaoundé (métropole politique), d'où l'équilibre de part en part de l'échantillon d'étude. Sur la base d'entretiens semi-directifs d'une durée oscillante entre 35 et 48 minutes, les avis des propriétaires-dirigeants de TPE ont été recueillis avec soin. Ces derniers ont par la suite été stockés dans un support audio. Un filtrage a permis d'élaguer ces derniers d'éléments indésirables tels les bruits et interférences inopinés, captés contre notre volonté durant les

entretiens. Ainsi, seules les bandes saines et suffisamment audibles ont été admises à la transcription. Pour garantir la fiabilité mais aussi et surtout l'originalité de la transcription, nous avons opté pour une démarche manuelle. Elle consistait à passer en boucle une même phrase plusieurs fois jusqu'à la consignation de cette dernière en écritures. C'est ainsi que nous avons basculé d'une base d'informations audio vers une base de données numériques qui ne demandait qu'à être analysée (verbatim).

2.2 Propositions de recherche

L'abondante littérature en entrepreneuriat offre la possibilité de dégager le lien apparent entre l'affiliation ethnique et la pérennité. Selon le cas, l'examen de certains travaux de recherche conduit à la détection d'un fort contact, entre l'affiliation ethnique et certains leviers d'actions de la pérennité des TPE notamment : le dynamisme, l'efficacité/l'efficience et le comportement du propriétaire-dirigeant en matière de prise de risque.

2.2.1 Relation entre l'affiliation ethnique et le dynamisme de la TPE

Dans ses travaux consacrés à la comparaison des potentialités entrepreneuriales des ethnies camerounaises, Warnier (1993) montre que l'affiliation ethnique est une source de dynamisme entrepreneurial. L'auteur révèle qu'au Cameroun, les Bamilékés de l'Ouest font plus preuve d'enthousiasme entrepreneurial que les autres ethnies du pays. Diakité (2004) abonde lui aussi dans cette logique. Dans le cadre de ses travaux portant sur l'appréciation des tendances entrepreneuriales des ethnies en Guinée, l'auteur met en exergue le dynamisme qui caractérise les ethnies Peule et Soussou en matière de création d'entreprises comparé aux autres ethnies. Ceci nous dispose à énoncer la proposition de recherche suivante.

P1 : *L'appartenance ethnique du propriétaire-dirigeant influencerait le dynamisme de la TPE.*

2.2.2 Relation entre l'affiliation ethnique et efficacité/efficience de la TPE

L'étude de Noudohouenou et al., (2023) au Bénin apprécie l'impact de l'ethnie des dirigeants dans l'analyse du lien entre les facteurs de contingence (organisationnels et comportementaux) et le choix des outils de contrôle de gestion des entreprises. L'étude chute par une conclusion marquante faisant état de ce que l'ethnie du dirigeant de l'entreprise modère positivement et significativement la relation entre facteurs de contingence (organisationnelle et comportementale) et choix de l'outil de contrôle de gestion dans les entreprises. Ce discours nous dispose à énoncer la proposition de recherche suivante.

P2 : L'appartenance ethnique du propriétaire-dirigeant améliorerait l'efficacité/ l'efficience de la TPE.

2.2.3 Relation entre l'appartenance ethnique et le comportement du propriétaire-dirigeant

Dans leur étude consacrée à l'identification d'une occasion d'affaires en contexte d'entrepreneuriat ethnique au Canada, l'une des hypothèses défendues par Louis et al., (2007) est que la découverte de l'opportunité d'affaires est une conséquence des conditions locales du marché ainsi que de la connaissance de ces conditions acquises par l'entrepreneur, et cela, quel que soit le groupe ethnique. Toujours des mêmes auteurs, il ressort que l'occasion d'affaires des entrepreneurs ethniques est née à la suite de la reconnaissance d'un créneau dans le marché. L'étude de Boukari (2019) relative aux facteurs clés de succès de l'entrepreneuriat des immigrants au Niger abonde également dans ce sens. Les résultats de cette dernière identifient le réseau social ethnique comme facteur clé de succès pour le financement et la main d'œuvre. Paré et al., (2004) dans le cadre d'une étude portant sur '*co-leadership et entreprises ethniques au Canada*', convoquent l'appartenance ethnique parmi les principaux facteurs de différenciation dans les modalités de recours au partenariat. Sur la base de ces commentaires, nous formulons la proposition de recherche suivante.

P3 : La forte propension à la prise de risque des propriétaires-dirigeants de TPE découlerait de leur appartenance ethnique.

2.3 L'analyse des données

Pour une analyse relictante desdites données, nous avons eu recours au logiciel informatique NVIVO.10. Ainsi, le mérite d'avoir mené à bien l'analyse de contenu revient à l'analyse thématique qui a facilité l'opérationnalisation de cette dernière. Les entretiens ont été exploités de façon à conserver dans les verbatims, la richesse des propos des interviewés et à enrayer les interprétations erronées.

3. RESULTATS ET DISCUSSIONS

Mettre en évidence les liens entre l'affiliation ethnique et la pérennité des TPE est l'objet de notre étude. En d'autres termes, il est question de comprendre comment l'intensité de l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant contribue à la pérennité de la TPE ?

3.1 Contribution de l’affiliation ethnique à la pérennité de la TPE

En tout t’état de cause, les résultats découlant de nos analyses montrent que la contribution de l’affiliation ethnique a la pérennité de la TPE est effective. Cette effectivité porte sur deux aspects saillants : le poids des ethnies prépondérantes et l’incidence de l’affiliation ethnique sur la pérennité.

3.1.1 Poids des ethnies prépondérantes de l’étude

Les résultats révèlent la présence de trois ethnies dans notre étude : les bamiléké (originaire de l’Ouest), les Betis (Mvog-Zang, originaire du Centre) et les Bassa’a (originaire du Littoral). Le « **tableau N° 4** » ci-joint présente le condensé desdites informations.

Tableau N° 4 : Poids des ethnies prépondérantes de l’étude

Ethnie	Source	Référence	Fréquence (en %)
Bamiléké	1	4	66.66
Ewondo	1	1	1.67
Bassa’a	1	1	1.67
TOTAL	3	6	100%

Source : Les auteurs sur la base de l’enquête de terrain

3.1.2 Influence de l’affiliation ethnique sur la pérennité des TPE

Nos résultats montrent que l’appartenance ethnique du propriétaire-dirigeant a un effet sur certains leviers d’actions de la pérennité notamment : le dynamisme, l’efficacité/l’efficience et le comportement du propriétaire-dirigeant.

- **Influence de l’affiliation ethnique sur le dynamisme des TPE**

Les extraits de réponses ci-après, de propriétaires-dirigeants de certaines entreprises visitées font de l’identité ethnique un creuset de survie des TPE.

Répondant entreprise 1

“ Les entreprises sont détenues par les camerounais de diverses régions mais principalement par ceux originaire de l’Ouest et du Centre. On va dire ça comme ça tel que je fais la lecture. On va dire du point de vue personnel, le secteur du BTP c’est un secteur qui est dominé beaucoup plus à mon avis hein..... par l’Ouest et le centre parce que la plupart des entrepreneurs de ce secteur sont de l’Ouest où du Centre. Ils fonctionnent avec les tontines pour mobiliser le capital... ”.

Répondant entreprise 3

“ Je suis président des Mvog-zang du Cameroun. Les Mvog-zang c’est une tribu comme toutes les autres. Etre à la tête d’une communauté comme celle-là, vous avez des frères qui ont des expertises différentes alors quand vous dirigez déjà un groupe comme celui-là, c’est assez

enrichissant pour votre entreprise. Parce que ça vous permet de voir des manières de faire différentes de heuuuurrrr..... . Dans le cadre de mes activités, quand je suis bloqué, je vais dans ce groupe-là, je vais prendre de l'agent et ça me permet d'avancer dans mon entreprise. Vous comprenez donc heurrrrrr il y a tout t'intérêt pour un entrepreneur d'être avec les tiens..... ''.

Répondant entreprise 5

'' L'effet de l'ethnie hhhheuur.....moi je viens du Littoral plus précisément de la ville de Douala. Je suis 100% Douala. Le fait que je sois dans un endroit où les gens de mon ethnie sont nombreux facilite mon activité et je fais avec... ''.

En référence aux postulats des répondants des entreprises 1, 2 et 5, nous validons notre première proposition de recherche **P1: L'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant influence le dynamisme de la TPE.**

▪ Influence de l'affiliation ethnique sur l'efficacité/l'efficience des TPE

Les extraits de réponses ci-après, des propriétaires-dirigeants de certaines entreprises visitées montrent que l'affiliation ethnique est source de gestion rationnelle des TPE.

Répondant de l'entreprise 4

'' Parlant de l'apport de l'ethnie dans mes affaires heurrrrrr.... je peux dire que c'est une affaire de culture heinnnn... nous sommes dans le Centre par exemple, les comportements du Centre sont différentes de celles de l'Ouest dont je suis ressortissante. Par exemple quand un vendeur originaire du Centre te dit 100 FCFA, il ne bouge pas son prix. Or nous qui sommes de l'Ouest, quand le commerçant te dis c'est 100 FCFA, c'est pour prendre 75 ou même 50 FCFA. Voilà comment nous on fonctionne pour survivre petit à petit ''

Répondant de l'entreprise 5

'' Bon..., il est clair que pour notre personnel, chaque ressortissant d'une ethnie a quelque chose de spécifique et on essaye d'exploiter les atouts de chacun. Par exemple, quand on sait que telle ethnie est excellente dans tel domaine, on essaye de capitaliser à fond cette ressource humaine dans ce domaine-là. A l'opposé, quand on sait qu'il y a d'autres qui sont bon dans d'autres domaines, on fait pareil. Donc c'est cette technique qui concoure à la pérennité de notre structure. Même s'il y a quelque différence, on sait que les gens originaire de telle ou telle tribu sont plus apte dans tel ou tel domaine.''

En référence aux postulats des répondants des entreprises 4 et 5, nous validons notre seconde première proposition de recherche **P2 : L'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant améliore l'efficacité/l'efficience de la TPE.**

▪ Influence de l'affiliation ethnique sur le comportement du propriétaire-dirigeant

Les extraits de réponses ci-après, de propriétaires-dirigeants de certaines entreprises visitées montrent que l'appartenance ethnique oriente la prise de risque de ces derniers.

Répondant entreprise 3

“ Entreprendre c’est penser, c’est mettre en idée sa pensée mais la pensée humaine étant entachée d’imperfection c’est important de partager avec les membres de sa communauté, des frères.... ça peut vous permettre de faire une auto-évaluation heurrrrr..... de savoir est-ce que vous êtes sur la bonne voie ? Est-ce que vous avez pris de bonnes décisions parce que c’est en échangeant avec eux que vous saurez si vous avez bien fait ou pas “.

Répondant entreprise 4

“ Oui, je pense que mes origines bamiléés ont un impact dans mes affaires. Par exemple quand je veux entreprendre quelque chose, je vois qu’un frère de l’Ouest fait dans ça, je l’approche d’abord je prends les renseignements avant de me lancer. C’est ça qui me permet de réussir”.

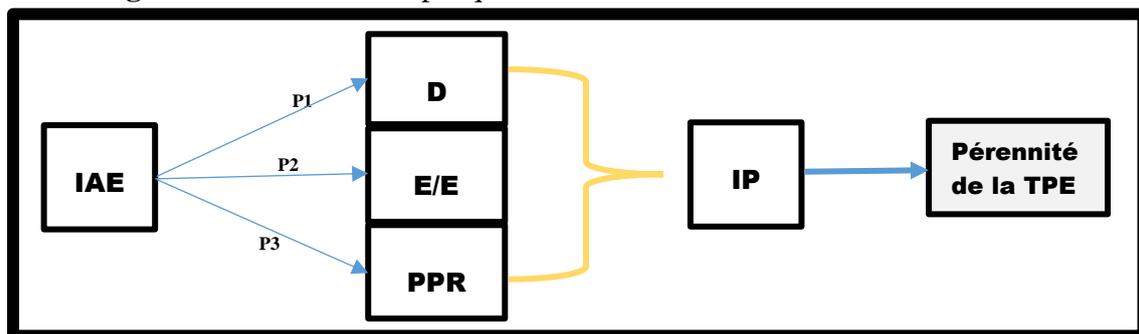
Répondant entreprise 6

“ Je suis par exemple membre de l’association des jeunes entrepreneurs de l’Ouest. Là-bas, on a l’expertise à coté de soi, des opportunités sont aussi à portée de main, il y a des initiatives qui sont rassemblées euhhhhhh !!! Voilà par exemple si je veux entreprendre dans tel secteur, j’ai mon frère qui sait le faire, l’expertise est plus proche de toi, la consultation est plus proche de toi et si tu as reçu un devis ailleurs et tu as besoin de devis contradictoire, tu te dis dans notre association des jeunes entrepreneurs on a tel qui fait dans ça... Il y a toujours des retrouvailles, il y a vraiment une complémentarité lorsqu’on se retrouve”.

En référence aux postulats des répondants des entreprises 3, 4 et 6, nous validons notre troisième proposition de recherche **P3: la forte propension à la prise de risque du propriétaire-dirigeant découle de son affiliation ethnique.**

La validons de nos trois propositions de recherche conduit à l’élaboration du modèle empirique «**Figure N°3**» de recherche ci-dessous.

Figure N°3 : Modèle empirique de recherche



Source : Les auteurs sur la base des données de terrain

Le modèle empirique ci-dessus est une présentation simplifiée de la démarche pouvant conduire les TPE à la pérennité. Elle est la conséquence de l’analyse des données de terrain. Son exploitation montre que l’Intensité de l’Affiliation Ethnique (IAE) du propriétaire-dirigeant rend la TPE Dynamique (D), Efficace/Efficiente (E/E) et accroît la Propension à la Prise de Risque (PPR) du propriétaire-dirigeant de TPE. L’association de ces trois leviers agit sur les

Indicateurs de Pérennité (IP). La performance réunit des indicateurs conduit inévitablement à la longévité de la TPE (pérennité).

3.2. Discussions

Au sujet du poids des ethnies prépondérantes de l'étude : l'examen du tableau n°4 montre globalement que l'affiliation ethnique du propriétaire dirigeant est fortement impliquée en matière d'appréhension de la pérennité. Toutefois, fondée sur ce postulat, il ressort que certaines ethnies sont plus sensibles que d'autres sur cette question. Notre échantillon de travail révèle la prépondérance d'une ethnie par rapport aux autres à savoir les Bamiléké. Cette prépondérance est observée par sa fréquence d'occurrence élevée (66,66%) comparé aux autres ethnies qui présentent toutes une fréquence d'occurrence identique (1,67%). Cette forte fréquence (66,66%) renseigne qu'en matière entrepreneuriale, les Bamiléké sont plus dynamiques que les autres composantes ethniques. En d'autres termes, parmi les initiatives entrepreneuriales recensées dans le cadre de notre étude, la majorité est portée par des propriétaires-dirigeants d'obédience ethnique Bamiléké. Ce raisonnement corrobore la vision de Warnier & Miaffo (1993) ; Diakité (2004).

Par rapport à l'influence de l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant sur le dynamisme de la TPE (Proposition de recherche N° 1) : ce résultat montre que cette dernière est effective. En effet, il a été démontré plus haut que certaines ethnies disposent d'un potentiel entrepreneurial très élevé que d'autres. Ainsi, le fait pour un propriétaire-dirigeant d'appartenir à l'une d'elles est gage de dynamisme de sa TPE. Cette analyse cadre également avec le postulat de Warnier & Miaffo (1993), Diakité (2004) dont les conclusions des travaux révèlent qu'en matière de dynamisme de TPE, certaines ethnies sont plus actives que d'autres (**P1 validée**).

S'agissant de l'influence de l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant sur l'efficacité/l'efficience de la TPE (Proposition de recherche N° 2): l'analyse des données de terrain justifie l'effectivité de ce résultat. En effet, plus le propriétaire-dirigeant implémente les pratiques de gestion émanant de son socle identitaire, plus efficace/efficente est sa TPE, ce qui accroît sa chance de survivre dans le temps. Ce résultat est en phase avec les conclusions de l'analyse de l'étude de Noudohouenou et al., (2023) qui montrent que l'ethnie du propriétaire-dirigeant modère positivement et significativement la relation entre facteurs de contingence et choix de l'outil de contrôle de gestion dans les entreprises (**P2 validée**).

Concernant la forte propension à la prise de risque du propriétaire-dirigeant (Proposition de recherche N° 3): l'analyse des données de terrain donne du crédit à ce résultat. En effet, en contexte africain, dans le cadre de la prise de décisions rationnelles, il ressort que les propriétaires-dirigeants sont le plus souvent inspirés par des pratiques de gestion héritées de leur ethnie d'appartenance. Ces pratiques affectent leurs comportements en boostant leur capacité à prendre le risque. Ce résultat cadre avec la vision de (Thierry & Ange, 2021). Dans leur travail portant sur " *le financement du cycle d'exploitation des TPE*", ces derniers montrent que le comportement financier de l'entrepreneur épouse deux postures culturelles jouant sur le contenu et l'intention du financement du cycle d'exploitation. Soit l'entrepreneur est dominé par son réseau d'affaire, soit il le construit au travers des déterminants culturels (**P3 validée**).

Conclusion

En somme, il était question dans cette étude de comprendre comment l'intensité de l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant contribue à la pérennité de la TPE. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur une démarche en trois étapes pour rendre possible l'atteinte de ce dernier. C'est ainsi que le cadre théorique, volet d'ancrage de notre étude a permis d'étayer la compréhension des concepts clés et d'explorer quelques théories en rapport avec la pérennité des entreprises. Le second volet a décliné la démarche méthodologique de ce travail. Le dernier volet pour sa part s'est attardé sur les résultats et les discussions. A ce sujet, nous avons à travers nos résultats pu établir l'existence d'un lien étroit entre l'intensité de l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant et la pérennité des TPE au Cameroun. Les résultats montrent que l'affiliation ethnique du propriétaire-dirigeant est instigateur du cryptique : dynamisme- efficacité/efficience- sécurisation de la prise de risque. Ce cryptique agit positivement sur certains indicateurs de pérennité présentés plus haut (page 9), c'est donc la bonne santé de ces derniers qui conduit la TPE à la longévité.

En guise de contribution, nous voulons relever que cette étude suscite un intérêt managérial d'envergure pour les propriétaires-dirigeants de TPE, dans la mesure où elle se focalise sur la longévité, indicateur clés de la performance et de la pérennité de leur entreprise (TPE). De plus, l'on peut aussi relever au-delà de l'aspect managérial, un apport scientifique non négligeable car à travers cette étude, l'on tend inexorablement vers un enrichissement des facteurs de succès et donc de pérennité de l'entreprise (TPE). Ce qui constitue un apport supplémentaire à la littérature en rapport avec cette problématique.

Comme limites de notre étude, il serait trop prétentieux de notre part, d'abord de vouloir généraliser les résultats obtenus du fait de la taille réduite de notre échantillon de travail. Seules six (06) TPE retenues dans deux régions constituent notre échantillon de travail. Une taille assez grande de notre échantillon de travail aurait certainement apporté des informations supplémentaires nécessaires à l'enrichissement de ce dernier. Nous avons opté pour une démarche qualitative. Certes, les résultats obtenus sont assez édifiants. Toutefois, il est important de relever la faiblesse de leur échelle. Une démarche quantitative ou mixte aurait permis de dépasser cela. Nous ne prétendons pas ainsi avoir épuisé ce sujet, c'est pourquoi nous estimons que des recherches empruntant une orientation similaire, par exemple l'examen du lien entre ce même concept et la pérennité de la PME apporteront d'autres éclairages.

BIBLIOGRAPHIE

- Audretsch, D. B., & Keilbach, M. (2007). The theory of knowledge spillover entrepreneurship. *Journal of Management studies*, 44(7), 1242-1254.
- Audretsch, D., & Thurik, R., Verheul, I., Wennekers, S. (2002). An eclectic theory of entrepreneurship: policies, institutions and culture. In *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison* (pp. 11-81). Boston, MA: Springer US.
- Benghozi, P. J. (2009). La pérennité: un lest ou un gyroscope pour l'entreprise ? *Revue française de gestion*, (02), 177-181.
- Biwolé, V. O. (2020). Adaptation des entreprises à la pandémie du COVID-19: éclairage à partir de la théorie institutionnelle. *épidémiologie de l'économie et confinement de l'organisation covid-19*, 159.
- Boukari, M. N. (2019). Les facteurs clés de succès de l'entrepreneuriat des immigrés au Niger: cas des salons de coiffure. *Revue Congolaise de Gestion*, 27(1), 129-157.
- Chabaud, D., & Ngijol, J. (2005). La contribution de la théorie des réseaux sociaux à la reconnaissance des opportunités de marché. *Revue internationale PME*, 18(1), 29-46.
- Cheriet, F., & Benziouche, S. E. (2012). Structure et contraintes de la filière dattes en Algérie. *New Medit: Mediterranean Journal of Economics, Agriculture and Environment= Revue Méditerranéenne d'Economie Agriculture et Environment*, 11(4), 49
- Cokley, K., & Helm, K. (2007). The relationship between African American enculturation and racial identity. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 35(3), 142-153.
- Diakite, B. (2004). Facteurs socioculturels et création d'entreprise en Guinée : Étude exploratoire des ethnies peule et soussou (Doctoral dissertation, Université Laval).
- Djoutsu W. L., & Hikkerova, L. (2014). L'entrepreneur : un input non négligeable pour la pérennité de son entreprise. *Gestion 2000*, 31(4), 111-131.
- Estay, C., & Lokonde, P. O. (2022). Chapitre 10. La motivation clé de la résilience entrepreneuriale. In *Résilience entrepreneuriale en situations de risques et de crise* (pp. 171-181). EMS Editions.
- Evou, J. P. (2020). Durée de vie et chances de survie des PME au Cameroun. *Revue Économie, Gestion et Société*. N°22 février 2020.
- Fultz, A. J. (2023). Reconceptualizing the Role of Identity in Social Work Education Through Liberation Pedagogy. Indiana University-Purdue University Indianapolis.
- Galiègue, X., & Madjimbaye, N. (2007). Le management africain, entre contraintes économiques et contingences culturelles: résultats d'une enquête à N'Djaména, Tchad. *Gestion 2000*, (2007/1), pp-143.
- Gueguen, G., & Olivier, T., (2004). La dynamique concurrentielle des écosystèmes d'affaires. *Revue Française de Gestion*.

- Han, H. S., West-Olatunji, C., & Thomas, M. S. (2011). Use of Racial Identity Development Theory to Explore Cultural Competence among Early Childhood Educators. *SRATE Journal*, 20(1), 1-11.
- Helms, J. E. (2007). Some better practices for measuring racial and ethnic identity constructs. *Journal of Counseling Psychology*, 54(3), 235.
- HILMI, Y., FATINE, F. E., AJARRAR, N., & BELKBIRA, F. (2020). La pratique de la gouvernance d'entreprise dans la période de crise du Covid-19. Quelles reconfigurations Economiques, Managerielles et Culturelles à l'Épreuve du COVID 19?, 66.
- Hirschman, E. C. (1980). Innovativeness, novelty seeking, and consumer creativity. *Journal of consumer research*, 7(3), 283-295.
- Jesse, E. A. (2020). Impact de la proximité socioculturelle du dirigeant des autres parties prenantes sur le dynamisme des petites entreprises au Benin. Cahiers du CBRSI. N° 17, 1er semestre 2020.
- Julien, P. A. (2005). Entrepreneuriat régional et économie de la connaissance : une métaphore des romans policiers. PUQ.
- Kamdem, E. (2002). Management et interculturalité en Afrique. In *Management et interculturalité en Afrique*. Presses de l'Université Laval.
- Kamdem, E., & Ongodo, M. F. (2007). Le management Africain: pratiques... et théories-Faits et méfaits de l'ethnicité dans les pratiques managériales en Afrique. *Gestion 2000*, 24(1), 33.
- Khelil, N., & Jemaa, A. (2021). The persistence of entrepreneurs in the face of failure: An investigation of determinants using discrepancy theory. *La Revue des Sciences de Gestion*, 307308(1), 25-44.
- Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The Schedule of Sexist Events: A measure of lifetime and recent sexist discrimination in women's lives. *Psychology of Women Quarterly*, 19(4), 439-470.
- Lee, S. M., Puig, A., Pasquarella-Daley, L., Denny, G., Rai, A. A., Daltape, A., & Parker, W. M. (2007). Revising the white racial consciousness development scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 39(4), 194-208.
- Louis, J. F., Gabrielle, A. B., Lionel, D., & Teresa, V. M., (2007). L'identification d'une occasion d'affaires en contexte d'entrepreneuriat ethnique. *Revue internationale P.M.E.* Volume 20, numéro 2, 2007.
- Mefoute, B. A., & Nkwei, E. S. (2024). Mobile banking adoption its antecedents and post-adoption effects: the role of consumers status orientation in an African context. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2321787.
- Mignon, M. (2009). "La pérennité organisationnelle. Un cadre d'analyse : introduction," *Revue française de gestion*, Lavoisier, vol. 0(2), pages 73-89.

- Milano, P., Lawrence P. R., & Jay W. L., (2017). Environnement, organisation, adaptation: la contingence structurelle. In *Les Grands Auteurs en Management* (pp. 113-128). EMS Editions.
- Nappi, A. T., & Vora, J. (1981). Small eligibility: A definitional issue. *Journal of smallbusiness*. <http://search.proquest.com/docview/220985972?accountid458>.
- Nkakleu, R. (1998). Ethnicité culturelle et gestion de l'entreprise camerounaise. *Cahiers de Recherche en Gestion*, (4), 2-24.
- Nolan, C. A., Druzhinina, I., Gradinger, C., & Kubicek, C. P., Bissett, J., Szakacs, G., (2003). New species of *Trichoderma* from Asia. *Canadian Journal of Botany*, 81(6), 570-586.
- Noudohouenou, E., & Doucoure, K. S. (2023). Facteurs de contingence et choix des outils de contrôle de gestion dans les petites et moyennes entreprises: rôle modérateur du recours aux personnes s'exprimant dans la même langue que le dirigeant de la petite et moyenne entreprise. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 4(5-2), 276-296.
- Nsomo, L. D. (2022). Exploration des pratiques de gestion des ressources humaines dans les PME Camerounaises en contexte de COVID-19. *REVUE AFRICAINE DE MANAGEMENT*, 1(7)
- Oommen, B. J. (1997). Stochastic searching on the line and its applications to parameter learning in nonlinear optimization. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics, Part B (Cybernetics)*, 27(4), 733-739.
- Paré, S., Menzies, T. V., Jacques Filion, L., & Brenner, G. A. (2008). Social capital and co-leadership in ethnic enterprises in Canada. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2(1), 52-72.
- Peterson, R. A., Kozmetsky, G., & Albaum, G. (1986). On the public's perception of capitalism. *Business Horizons*, 29(1), 10-14.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (2015). External control of organizations—Resource dependence perspective. In *Organizational behavior 2* (pp. 355-370). Routledge
- Phinney, J. S., & Ong, A. D. (2007). Multigroup ethnic identity measure—Revised. *Journal of Counseling Psychology*.
- Ponterotto, J. G., & Park-Taylor, J. (2007). Racial and ethnic identity theory, measurement, and research in counseling psychology: Present status and future directions. *Journal of counseling psychology*, 54(3), 282.
- Quintana, S. M. (2007). Racial and ethnic identity: Developmental perspectives and research. *Journal of counseling psychology*, 54(3), 259.
- Rotheran, M. J., & Phinney, J. S. (1987). Childrens ethnic socialization. *Children's Ethnic Socialization: Pluralism and Development*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Rouleau, L. (2011). *Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. Puq.

- Sogbossi B. B. (2009). Les dimensions socioculturelles du comportement commercial des Petites Entreprises en Afrique 1. *Market Management*, 9(1), 93-114.
- Tadie Kamba T. & Mbida A.M. (2021). Financement du cycle d'exploitation des Très Petites Entreprises (TPE) : Une approche culturelle, *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit* « Volume 5 : numéro 1 » pp : 89 – 114.
- Trimble, J. E. (2007). Prolegomena for the connotation of construct use in the measurement of ethnic and racial identity. *Journal of Counseling Psychology*, 54(3), 247.
- Tuegno. M. F. R. (2024). Facteurs explicatifs des difficultés de financement des TPE du secteur fruitier camerounais.», *Revue Internationale du chercheur* «Volume 5 : Numéro 3» pp : 1195-1219.
- Umaña-Taylor, A. J., & Shin, N. (2007). An examination of ethnic identity and self-esteem with diverse populations: exploring variation by ethnicity and geography. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13(2), 178.
- Umaña-Taylor, A. J., Alfaro, E. C., Bámaca, M. Y., & Guimond, A. B. (2009). The central role of familial ethnic socialization in Latino adolescents' cultural orientation. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 46-60.
- Umaña-Taylor, A. J., Yazedjian, A., & Bámaca-Gómez, M. (2004). Developing the ethnic identity scale using Eriksonian and social identity perspectives. *Identity: An international journal of theory and research*, 4(1), 9-38.
- Umaña-Taylor, A. J., Yazedjian, A., & Bámaca-Gómez, M. (2004). Developing the ethnic identity scale using Eriksonian and social identity perspectives. *Identity: An international journal of theory and research*, 4(1), 9-38.
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small business economics*, 29(4), 351-382.
- Vandiver, B. J., Cross Jr, W. E., Worrell, F. C., & Fhagen-Smith, P. E. (2002). Validating the Cross Racial Identity Scale. *Journal of Counseling psychology*, 49(1), 71.
- Vandiver, B. J., Fhagen-Smith, P. E., Cokley, K. O., Cross Jr, W. E., & Worrell, F. C. (2001). Cross's nigrescence model: From theory to scale to theory. *Journal of multicultural counseling and development*, 29(3), 174-200.
- Warnier, J. P. & Miaffo, D., (1993). 1. Accumulation et ethos de la notabilité chez les Bamiléké. In *Itinéraires d'accumulation au Cameroun* (pp. 33-69). Karthala.
- Yoon, E. (2011). Measuring ethnic identity in the ethnic identity scale and the multigroup ethnic identity measure-revised. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(2), 144.