

## **Analyse de l’Influence de la Politique de Rémunération sur la Performance Sociale des PME au Cameroun**

### **Analysis of the Influence of Remuneration Policy on the Social Performance of SMEs in Cameroon**

**ABOSSOLO Alain Camille**

Enseignant chercheur  
Faculté des Sciences Economique et de Gestion  
Université de Ngaoundéré  
Cameroun

**TIONA WAMBA Joseph Herman**

Enseignant chercheur  
Ecole Normale Supérieure d’Enseignement Technique  
Université de Douala  
Laboratoire de Recherche pour la Gouvernance et la Performance des Organisations  
Cameroun

**MBOZO’O Ange Rodrigue**

Doctorant  
Ecole Normale Supérieure d’Enseignement Technique  
Université de Douala  
Laboratoire de Recherche pour la Gouvernance et la Performance des Organisations

**Date de soumission :** 29/07/2024

**Date d’acceptation :** 13/10/2024

**Pour citer cet article :**

ABOSSOLO A. C. & al. (2024) «Analyse de l’Influence de la Politique de Rémunération sur la Performance Sociale des PME au Cameroun », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 4 » pp : 553 - 571

## Résumé

L'objectif de cet article est d'analyser l'influence de la politique de rémunération sur la performance sociale des PME au Cameroun. De manière spécifique, il s'agit d'analyser l'influence des primes variables, des primes des conditions de travail difficiles et des avantages sociaux sur la performance sociale des PME au Cameroun. À travers cet objectif Général, nous cherchons à résoudre le problème de la mauvaise performance sociale des PME au Cameroun liée à une politique de rémunération insatisfaisante. À cet effet, nous avons utilisé une approche quantitative. Le questionnaire nous a permis de recueillir les données auprès de 129 répondants issus des PME implantées au Cameroun, et ces données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS 20, en estimant un modèle de régression linéaire multiple. Les résultats de nos analyses nous ont permis de conclure sur une influence positive et significative entre la politique de rémunération et la performance sociale des PME au Cameroun à travers les primes variables et les primes des conditions de travail difficiles. Aussi, nous observons un résultat non-significatif pour les primes liées aux avantages sociaux. Nous suggérons les compléments de salaires et l'augmentation des salaires dans ces entreprises. Aussi, l'Etat doit encadrer et contrôler les politiques salariales des PME.

**Mots Clés :** Rémunération ; Performance ; Prime ; Travail ; PME.

## Abstract

The aim of this article is to analyse the influence of remuneration policy on the social performance of SMEs in Cameroon. Specifically, we analyse the influence of variable bonuses, bonuses for difficult working conditions and fringe benefits on the social performance of SMEs in Cameroon. Through this objective we seek to solve the problem of the poor social performance of SMEs in Cameroon linked to an unsatisfactory remuneration policy. To this end, we used a quantitative approach as well as an abductive approach through a non-probabilistic sampling approach and precisely by convenience. The questionnaire enabled us to collect data from 129 respondents from SMEs established in Cameroon, and these data were analysed using SPSS 20 software, by estimating a multiple linear regression model. The results of our analyses enabled us to conclude that there is a positive and significant influence between remuneration policy and the social performance of SMEs in Cameroon through variable bonuses and bonuses for difficult working conditions. We also observed a non-significant result for bonuses linked to employee benefits. We suggest salary supplements and salary increases in these companies. In addition, the government should monitor and control SME pay policies.

**Keys Words :** Remuneration; Performance; Bonus; Work; SME.

## Introduction

La crise économique des années 80 a eu des conséquences néfastes sur l'économie camerounaise, notamment la réduction des salaires, la privatisation des entreprises publiques, la réduction du personnel des entreprises non-privatisées et l'arrêt des concours ayant accès à la fonction publique. Face à ces conséquences épouvantables, plusieurs camerounais se sont tournés vers l'entrepreneuriat, ce qui a davantage accru le nombre de PME camerounaises. Aussi, les lois de 1990 portant sur les libertés de négociations ont modifié les politiques rémunérations des entreprises et des PME en particulier.

Les statistiques de la banque mondiale (2015) sur les PME démontrent que ces dernières représentent 95% de l'ensemble des entreprises camerounaises et emploient près de 60% de la main d'œuvre dans le secteur. En France, on compte plus de 4,1 millions des PME, cela représente 99,9% des entreprises, 48,5% de l'emploi salarié en temps plein et 44% de la valeur ajoutée. En ce qui concerne le Cameroun, les PME représentent 99,8% des entreprises et contribuent pour près de 72% à l'emploi et pour 30% du produit intérieur brut du pays, selon les données du recensement général des entreprises (BM, 2020). De plus en 2020, les PME camerounaises ont créé 54% des emplois, contribués à 34% au PIB, pour un total de 200000 PME, représentant 90% du tissu économique selon le ministère de tutelle (2020).

La littérature ne reste sans couler d'encre à ce sujet. Wood (1991), Kermelis et al. (2018), Tabet et al. (2012), Christel et al. (2011), ont évoqué le sujet. Cependant, ils ont mené leurs études essentiellement dans des pays développés et ne se sont pas intéressés aux variables telles que les primes variables, les primes des conditions de travail difficiles et les avantages sociaux, car leurs analyses portaient essentiellement sur : les Plans de Sauvegarde d'Emplois (PSE), la responsabilité sociale des grandes entreprises (RSE), sur les facteurs influençant la performance des entreprises au sein des grandes entreprises des pays développés. Dans le contexte camerounais, Tango et al. (2021), Ngok Evina (2017) Thierry Souka (2014), Mahamat et al (2022), ont analysé la question avec une démarche qualitative sans toutefois évoquer que les primes variables, les primes des conditions de travail difficiles et les avantages sociaux. De ce qui précède, posons-nous la question de savoir : **quel est l'influence de la politique de rémunération sur la performance sociale des PMS au Cameroun ?**

Ainsi, ce travail se démarque des recherches antérieures car il se propose d'analyser la nature de l'influence de la politique de rémunération sur la performance sociale des PME au Cameroun en adoptant une démarche quantitative et en utilisant les variables liées aux primes variables, aux primes des conditions de travail difficiles et aux avantages sociaux.

Pour y parvenir, la suite de ce travail sera organisée sur les principaux points suivants : la revue de littérature (1), la méthodologie (2) et les résultats (3).

## **1. Revue de littérature**

### **1.1. Cadre conceptuel**

L'objectif de cette partie consiste de donner une bonne compréhension des concepts de politique de rémunération et performance sociale.

#### **1.1.1. La politique de rémunération**

Marbach Valérie et Thévenet (2012), définissent la rémunération comme : « Le total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement de travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes ». Pour Mahé de Boislandelle (2010) : « c'est la contrepartie d'un travail dont le montant dépend de l'accord entre les parties (salaire/entreprise), sous réserve des dispositions légales et éventuellement conventionnelles ». La rémunération constitue selon Mahé de Boislandelle (2010) l'ensemble des allocations monétaires ou en nature octroyées au personnel au titre de son travail ou de son appartenance à l'entreprise.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) précise que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante ». Au regard de ce qui précède, la politique des rémunérations peut donc être définie comme la mise en place et l'utilisation des critères spécifiques concernant la fixation et l'évolution des salaires et des moyens nécessaires à amener tous les intéressés à s'y soumettre (employeur, employés, syndicat). Selon Donnadiou (1993), « la politique de rémunération est le résultat : d'une série d'équilibres fondamentaux qu'il faut respecter, de choix délibérés de l'entreprise, de contraintes réglementaires et conventionnelles ». La politique de rémunération définit l'ensemble des éléments composant la rémunération attribuée au sein d'une entreprise ainsi que les règles d'attribution de ces différents éléments. (Conviction RH, le conseil engagé, 2022). Un individu bien rémunéré est motivé à fournir plus d'ardeur au

travail. Ce qui peut conduire son entreprise à accroître sa performance, notamment la performance sociale.

### **1.1.2. Performance sociale**

La performance est une notion couramment utilisée dans le domaine des affaires.

Cependant, il demeure difficile d'en donner une définition simple du fait de ses multiples dimensions (Sogbossi, 2010, p. 118). Ainsi, la performance sociale représente les relations sociales dans l'entreprise et la capacité d'attention de cette dernière au domaine social ; elle est mesurée par la nature des relations sociales qui interagissent sur la qualité de prise de décisions collectives, le niveau de satisfaction des salariés, le turn-over qui est un indicateur de fidélisation des salariés dans l'entreprise, l'absentéisme, les retards au travail, le climat social de l'entreprise, le fonctionnement des cercles de qualité. Selon Huselid et Barnes (2005), le terme performance sociale est utilisé pour souligner l'importance accordée au bien-être des salariés. Tout compte fait, l'évaluation de ces concepts s'accompagne d'une analyse théorique conséquente.

### **1.2. Cadre théorique et hypothèses de recherche**

La théorie de l'agence ou dilemme de Michael J et al (1976) permet d'étudier les conséquences des divergences d'intérêts potentiels entre le principal et l'agent, à l'intérieur d'une même unité économique, administration ou entreprise, dans des conditions d'information imparfaite (asymétrie). Ce type de relations prend toute sa pertinence dans le cas de relations entre l'actionnaire et le dirigeant, même si naturellement cette opposition peut avoir d'autres domaines d'applications, à l'instar des relations entre employeur et salariés, fabricant et utilisateurs, ou encore citoyens et représentant élu. Dans le domaine de l'entreprise et plus précisément dans le champ de la finance, alors que l'actionnaire compte rentabiliser son capital, l'agent ou dirigeant peut être tenté de tirer des bénéfices de son pouvoir managérial et informationnel au détriment de son mandant. Face aux risques d'asymétrie d'information et aux comportements opportunistes, le principal peut donc être amené à mettre en place un système qui pousse l'agent à réaliser l'action, en dévoilant la totalité de ses informations (transparence). La théorie de l'agence entend ainsi définir les formes d'organisation et les types de contrats susceptibles de réduire les risques d'opportunisme et de minimiser les coûts d'agence pour permettre à l'employé et le l'employeur de permettre à l'entreprise d'augmenter la performance sociale.

La théorie des besoins de Maslow et d'Alderfer repose sur une hypothèse forte à savoir, tout individu a une hiérarchie des besoins qu'il cherche à satisfaire dans un ordre de priorité. Les besoins essentiels de cette théorie sont : les besoins physiologiques, le besoin de sécurité, le besoin d'appartenance, le besoin d'estime, le besoin d'accomplissement. Cette théorie met en évidence les effets du lien entre politique de rémunération et performance sociale dans la mesure où, être bien rémunéré permettra à l'employé de se sentir appartenir à un univers professionnel et par souci de moral sera performant pour rehausser l'entreprise tout en espérant l'accomplissement d'autres besoins énumérés par Maslow. Alderfer (1972), avec sa théorie « ERG » trouve également que c'est la réponse à un besoin qui motive l'individu au travail. Il a regroupé les besoins dans trois groupes, sans hiérarchies entre eux cette fois : **Existence** : les besoins de subsistances basiques. Là encore la rémunération entre en scène pour pouvoir y répondre, **Relatedness (Relation)** : les besoins de contacts sociaux et **Growth (Croissance)** : les besoins de progressions dans le travail (réalisations, compétences, ...). Là aussi la rémunération a sa place via l'évolution de l'individu dans l'organisation et donc celle de sa reconnaissance financière. Ainsi, la rémunération intervient à différents niveaux : besoins « primaires » et besoins d'estime. Une vision toujours d'actualité puisque en effet la rémunération doit bien sûr permettre de répondre aux besoins de base des individus (conditions de vie) et joue toujours un rôle de marqueur social (le statut, les avantages, ...). La rémunération est donc un élément nécessaire mais pas suffisant pour motiver dans la durée les individus puisqu'on passe en effet d'un besoin à un autre sans cesse.

Ainsi, en rapport avec les différentes théories évoquées et les travaux de Mahamat et al (2022), nous postulons que les primes variables, les primes des conditions de travail difficiles et les avantages sociaux influencent positivement la performance sociale des PME au Cameroun. Par la suite, le cadre méthodologique nous permet de confirmer ou d'infirmer les trois hypothèses suivantes.

***H1 : les rémunérations variables influenceraient positivement la performance sociale des PME au Cameroun ;***

***H 2 : les primes des conditions de travail difficiles influenceraient positivement la performance sociale des PME au Cameroun ;***

***H 3 : les avantages sociaux influenceraient positivement la performance sociale des PME au Cameroun.***

## **2. Méthodologie**

Dans le cadre de notre étude, nous avons opté pour la méthode quantitative auprès d'un échantillon de 129 répondants issus des PME au Cameroun. Dans ce travail, nous avons choisi l'échantillonnage par convenance qui est une technique de l'échantillonnage non probabiliste. Les données ont été collectées à travers un questionnaire qui a été administré par mode direct pour les répondants de la ville de Douala et par auto-administration pour ceux hors de la ville.

### **2.1. Opérationnalisation des variables**

L'opérationnalisation des variables se présente sous la forme d'un récapitulatif qui est le tableau d'opérationnalisation qui condense l'hypothèse, les variables indépendantes et dépendantes, les indicateurs et modalités et les auteurs.

**Tableau N° 1 : Tableau d’opérationnalisation des Variables**

Hypothèses générale	Hypothèses spécifiques	Variables	Dimensions	Indicateurs	échelle de Likert	Auteurs
La politique de rémunération influence positivement la performance sociale des PME au Cameroun	HS1 : les rémunérations variables influenceraient positivement la performance sociale des PME au Cameroun	VI : Politique de rémunération	Rémunération variable	- Prime d’assiduité ; - Prime de rendement ; - Prime d’objectifs ; - Prime d’intéressement aux résultats ; - Prime de fin d’année ; - Prime de participation ; - Prime des heures supplémentaires ; - Prime d’ancienneté ; - Prime de transport.	- Pas du tout d’accord ; - Pas d’accord ; - plus ou moins d’accord ; - d’accord, - Tout à fait d’accord.	Mahamat et al, (2022) Hadj et al, (2017) Roussel, (2000) Allen et Helms, (2006) Donnadieu, (1997)
	HS2 : les primes des conditions de travail difficiles influenceraient positivement la performance sociale des PME au Cameroun		Conditions de travail difficiles	- Prime de pénibilité ; - Prime de nuit ; - Prime de nuisance ; - Prime d’insalubrité	- Pas du tout d’accord ; - Pas d’accord ; - plus ou moins d’accord ; - d’accord, - Tout à fait d’accord.	Mahamat et al, (2022) ; Antoine, (2010) ; Forest, (2008)
	HS3 : les avantages sociaux influenceraient positivement la performance sociale		Avantages sociaux	- Indemnisation de la maladie ; - Congés payés ; - Voiture et logement de fonction	- Pas du tout d’accord ; - Pas d’accord ; - plus ou moins d’accord ; - d’accord, - Tout à fait d’accord.	Béatrice, (2022) Pouillard, (2020) Hadj et al, (2017)

	des PME au Cameroun					
		VD : Performance sociale des PME au Cameroun		- Le climat social ; - Le turn-over ; - La rentabilité au travail ; - L'absentéisme et retard	- Pas du tout d'accord ; - Pas d'accord ; - plus ou moins d'accord ; - d'accord, - Tout à fait d'accord.	Sonkoue et Ngok E, (2022) Ben boubakary, (2019) Zineb Issor, (2017)

Source : Auteurs

## 2.2. Technique d'analyse des données

Dans le cadre de ce travail, l'analyse des données se fait à l'aide d'un modèle de régression linéaire multiple. Avant de procéder à la régression multiple, nous avons effectué une réduction de dimension pour construire des indicateurs de rémunérations variables, de primes des conditions de travail difficiles, de avantages sociaux et de performance sociale à partir des indicateurs et des échèles présents dans le tableau d'opérationnalisation des variables présent ci-haut. Cette construction s'est faite à partir de l'Analyse en Composante Multiple (ACM), méthode appropriée à la réduction des dimensions des variables qualitatives.

## 3. Résultats et discussions

### 3.1. Statistiques descriptives

Les différentes activités d'investigation auxquelles s'est rapportée notre enquête nous a permis de ressortir les caractéristiques suivantes liées à la décomposition de notre échantillon.

**Tableau N°2 : répartition des répondants par genre**

SEXE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	MASCULIN	52	40,3	40,3	40,3
	FEMININ	77	59,7	59,7	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

**Source :** auteurs : à partir des résultats de nos enquêtes

Une observation détaillée de ce tableau permet de conclure que 59,7% des répondants de notre échantillon sont des femmes contre 40,3% représentant le sexe masculin. De ce fait, l'échantillon est constitué en majorité des femmes.

**Tableau N°3 : Distribution des répondants selon la tranche d'âge**

TRANCHE_AGE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	18-25	18	14,0	14,0	14,0
	25-35	69	53,5	53,5	67,4
	35-45	33	25,6	25,6	93,0
	45-60	9	7,0	7,0	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

**Source :** auteurs : à partir des résultats de nos enquêtes

Il ressort de la lecture du tableau ci-dessus que sur les 129 sujets enquêtés, 18 sujets (soit 14,0%) sont âgés de 18 à 25ans, 69 sujets (soit 53,5%) ont un âge qui varie entre 25 et 35 ans, 33 sujets (soit 25,6%) ont un âge qui varie entre 35 et 45 ans, et 9 sujets (soit 7,0%) sont âgés de 45 à 60ans.

**Tableau N°4 : Distribution des PME selon la taille**

TYPE_ENTREPRISE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ME	17	13,2	13,2	13,2
	PE	9	7,0	7,0	20,2
	PME	103	79,8	79,8	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

**Source :** auteurs : à partir des résultats de nos enquêtes

Au regard de ce tableau, nous pouvons constater que 79,8% des entreprises sont des PME représentant le pourcentage le plus et élevé et 7,0% sont des PE relatif au pourcentage le plus bas.

De ce fait, nous pouvons dire que notre échantillon est largement constitué des PME.

**Tableau N°5 : Distribution des répondants selon la catégorie socioprofessionnelle**

FONCTION_ENTREPRISE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	DIRECTEUR	6	4,7	4,7	4,7
	CADRE	30	23,3	23,3	28
	AUTRES EMPLOYÉS	93	72,1	72,0	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

**Source :** auteurs, à partir des enquêtes

Les statistiques relatives à la fonction du répondant montrent que sur 129 enquêtés, 4,7% sont des directeurs, 23,3% sont des cadres et 72,1% représentent les autres employés. Ainsi, il en ressort que notre échantillon comporte toutes les catégories professionnelles que sont, les directeurs, les cadres et enfin les autres employés comme observé dans le tableau ci-dessus.

**Tableau N°6 : Distribution des PME selon la forme juridique**

STATUT_JURIDIQUE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	SA	12	9,3	9,3	9,3
	SARL	81	62,8	62,8	72,1
	SNC/SCS	15	11,6	11,6	83,7
	AUTRES	21	16,3	16,3	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

**Source :** auteurs : à partir des résultats de nos enquêtes

De ce tableau, nous pouvons constater que 9,3% des entreprises de notre échantillon sont des SA 62,8% étant des SARL, 11,6% étant des SNC/SCS et 16,3% d'autres formes de sociétés. Ces statistiques montrent que les entreprises de notre échantillon orientent leur choix sur la forme de société qui est la SARL, au regard de son pourcentage élevé.

**Tableau N° 7 : Distribution des PME selon l'âge**

AGE_ENTREPRISE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0-5ANS	39	30,2	30,2	30,2
	5-10ANS	74	57,4	57,4	87,6
	AUTRES	16	12,4	12,4	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

**Source** : auteurs : à partir des résultats de nos enquêtes

Ce tableau nous permet de dire que près 30,2% des entreprises de notre échantillon ont une ancienneté comprise entre 0-5 ans, 57,4% par contre jouissent d'une ancienneté, variant entre 5-10 ans et 12,4% d'une ancienneté de la catégorie Autres. Ce fort pourcentage de 57,4% explique témoigne du fait que les entreprises de notre échantillon ont des tendances pérennes.

### 3.2. Résultats des analyses multivariées

Il est question de présenter les résultats issus de la régression linéaire multiple. Nous présentons respectivement l'influence des rémunérations variables, des primes des conditions de travail difficiles et des avantages sociaux sur la performance sociale.

#### ❖ Influence de la rémunération variable sur la performance sociale des PME

La régression dont il est question ici permet de mettre en relation les primes variables et la performance sociale des PME. Les résultats de ladite régression sont contenus dans le tableau ci-dessous :

**Tableau N°8 : Régression de la performance sociale**

Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	0,145	0,540		0,268	0,789
	Primes variables	0,552	0,086	0,552	6,389	0,000
	Statut juridique	0,206	0,105	0,177	1,968	0,051
	Age entreprise	0,261	0,148	0,164	1,767	0,080
	Secteur activité	-0,331	0,104	-0,271	-3,181	0,002
	Ancienneté répondant	-0,284	0,086	-0,628	-3,284	0,001
	Ancienneté entreprise	0,172	0,075	0,423	2,301	0,023

a. Variable dépendante : Performance sociale

**Source :** auteurs à partir de SPSS

Le tableau présent ci-dessus représente les résultats issus de la régression de la performance sociale expliquée par les primes variables et d'autres variables de contrôle. Nous interprétons les effets de chacune des variables d'intérêt.

### Effet des primes variables

Les résultats de notre régression montrent que, le coefficient associé à la prime variable est de signe positif et significatif au seuil de 1% (0,000). Ce qui signifie que les primes variables influencent positivement la performance sociale. Plus les compléments salariés variables sont importants, plus le travailleur est amené à fournir plus d'effort et par conséquent est performant sur le plan social.

De ce fait, nous validons notre première hypothèse spécifique selon laquelle « les primes variables influencent positivement et significativement la performance sociale des PME au Cameroun ». Ce résultat est en accord avec les travaux de Tabet et al. (2012) qui expliquent les notions de motivation et les attentes des employés vis-à-vis de la rémunération dans l'aspect psychologique, stratégique et ou politique. Les résultats de leur recherche confirment que la motivation est due d'une satisfaction d'équité, d'avoir l'envie de travailler, de se bouger, rapporter les idées, faire croître les résultats positifs dans l'entreprise. Cette motivation est

issue d'un système de rémunération élaboré par l'organisation pour atteindre ses objectifs tels que l'ambiance dynamique au travail, la compétitivité interne et externe, la performance de l'organisation.

### **Influence des primes de conditions difficiles de travail sur la performance sociale des PME**

**Tableau N° 9 : Prime de conditions difficiles de travail et performance sociale.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,010	0,596		1,694	0,093
	STATUT_JURIDIQUE	-0,082	0,107	-0,071	-0,772	0,442
	AGE_ENTREPRISE	0,164	0,177	0,103	0,930	0,354
	SECTEUR_ACTIVITE	-0,298	0,119	-0,243	-2,505	0,014
	ANCIENNETE_REPON DANT	-0,375	0,097	-0,830	-3,860	0,000
	ANCIENNETE_ENTR EPRISE	0,224	0,085	0,551	2,625	0,010
	Rémunération liée aux conditions difficiles de travail	0,157	0,090	0,157	1,747	0,083

a. Variable dépendante : Performance sociale

**Source** : à partir de SPSS

Le tableau ci-présent représente les résultats de la régression de la performance sociale expliquée par la rémunération liée aux conditions difficiles de travail. Ainsi, nous ferons une interprétation de la variable d'intérêt.

Effet de la rémunération liée aux conditions difficiles de travail : Les résultats issus de notre régression signifient que, le coefficient associé à la rémunération liée aux conditions difficiles de travail est positif et significatif au seuil de 10% (0,083). Ce qui nous amène à conclure que la rémunération liée aux conditions difficiles de travail influence positivement la performance sociale des PME au Cameroun.

**Tableau N° 10 : performance sociale et avantages sociaux**

Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	0,964	0,626		1,540	0,126
	Statut juridique	-0,011	0,131	-0,009	-0,083	0,934
	Age entreprise	0,074	0,167	0,046	0,443	0,658
	Secteur activité	-0,315	0,120	-0,257	-2,624	0,010
	Ancienneté répondant	-0,374	0,098	-0,830	-3,828	0,000
	Ancienneté entreprise	0,246	0,085	0,605	2,896	0,004
	Avantages sociaux	-0,120	0,105	-0,120	-1,139	0,257

a. Variable dépendante : Performance sociale

**Source :** auteurs à partir de SPSS

Les résultats présents ci-dessus représentent les résultats de la régression de la performance sociale expliquée par les avantages sociaux liés à la rémunération et d'autres variables de contrôle.

Effet des avantages sociaux liés à la rémunération : Il se dégage de notre régression que, le coefficient associé aux avantages sociaux liés à la est non-significatif, car son seuil est de 0,257. Ceci nous amène donc à infirmer l'hypothèse selon laquelle les avantages sociaux liés à la rémunération influencent significativement la performance sociale des PME au Cameroun. De ce fait, les avantages sociaux liés à la rémunération n'expliquent pas la performance sociale des PME au Cameroun.

Les résultats des analyses de régression linéaire multiple établissent que la politique de rémunération a une influence positive sur la performance sociale des PME au Cameroun. Ces résultats sont similaires à ceux obtenus par un certain nombre d'auteurs, notamment ceux de : Allen et Helms (2006), Antoine (2010), Tabet et al (2012), Thierry Souka II (2014), Kermelis et al (2018) et Mahamat et al (2022), qui ont mené des études similaires. Ainsi, les pratiques des primes variables et des rémunérations liées aux conditions de travail difficiles au sein des PME, améliorent leur performance sociale. Néanmoins l'hypothèse selon lequel les avantages sociaux liés à la rémunération sauraient avoir une influence positive sur la performance sociale

des PME est rejetée est similaire aux résultats obtenu par Mahamat et al (2022) et de Mazzine et al (2022).

## 5. Conclusion

Parvenu au terme de notre étude, il convient de rappeler que nous sommes partis d'un constat selon lequel, les salariés des entreprises du secteur informel sont en instabilité. Ceci est justifié par le manque de valorisation du personnel, les faibles rémunérations, les mauvaises conditions de travail créant un climat pernicieux provoquant ainsi des abandons et de baisses de la performance de ces entreprises. De ce fait, il s'est donc posé le problème de la mauvaise performance sociale liée à une politique de rémunération insatisfaisante. Ainsi, nous nous sommes fixée pour objectif d'analyser la nature de l'influence de la politique de rémunération sur la performance sociale des PME au Cameroun.

Les résultats de cette recherche nous permettent d'affirmer que la politique de rémunération influence positivement la performance sociale des PME. Ainsi, nous suggérons aux dirigeants des PME d'adapter les politiques de compléments salariaux en fonctions des taches spécifiques octroyés à l'employé.

Ces résultats suggèrent des implications managériales suivantes : les manager des entreprises doivent adopter des primes variables en fonction de l'effort social de chaque salarié, ils doivent également alléger les conditions de travail des salariés afin d'améliorer le climat social de l'entreprise. En outre, ils doivent multiplier les avantages sociaux pour faciliter la cohésion sociale dans l'entreprise. Aussi, l'Etat doit encadrer et contrôler les politiques salariales de la PME. Toutefois, la principale limite de ce travail repose sur l'échantillon qui est collecté uniquement dans la ville de Douala au Cameroun. Comme perspective, nous envisageons étendre ce travail sur d'autres villes de certains Pays d'Afrique Subsaharienne afin de faire une étude comparative.

## BIBLIOGRAPHIE

**Antoine, A. (2010).** « Les Revenus des ménages (Fascicule professeurs) ». Presses universitaires de Namur.

**Boubakary, B., & Moskolai, D. D. (Mars-2019).** « Contribution de l'innovation manageriale a la performance des PME en Afrique: le cas du Cameroun ». *Remac, revue de management & cultures*.

**Brunetaux, J. B. (2005).** « Gestion des ressources humaines et communication ». *Presse de l'UCAC, Yaounde*.

**Carroll, A. B. (1979).** "Athree-dimensional model of corporate performance". *Academy of management review*.

**Claude, L. L. (2001).** « La motivation dans l'entreprise, modèle et stratégie ». *Ed.D'organisation*.

**Decock Good, C., & Laurent, G. (2011).** « Gestion des ressource humaine et performace économique: une étude du bilan social ». *Hal open science*.

**Donnadieu, G. (1997).** « Du salaire à la rétribution ». *3ème édition*, 50.

**Drissi, O., & Lalaoui, s. (2022).** « Incidences des systèmes de "rémunération" sur la "performance" des " organisations publiques" ». *Revue internationale des chercheurs*, 39-51.

**Durand. (2004).** « Guide de management stratégique ». *Edition Dunod*, P10.

**Forest, V. (2008).** "Rémunération au mérite et motivation au travail: perspectives théoriques et empiriques pour la fonction publique française." *Revue internationale des sciences administratives* 74.2 : 345-359.

**Ghestin , & Langlois. (1981).** « Introduction générale de performance ». *Paris: Armand colin*.

**Hadj K, n., & Khiat, a. (2017).** « Rémunération vecteur de performance au travail etude exploratoire du champ theorique pour une perspective de recherche empirique ». *revue algérienne des ressources humaines*, 80-83.

**Hellriegel , & slacum. (2006).** « Management des organisation ». *Paris: D'organisation*.

**Hilmi, Y. (2014).** Degré d'intégration de l'audit interne et performance des entreprises marocaines/cas de la région de rabat-sale-Zemmour-Zaïr.

**HILMI, Y., & FATINE, F. E. (2022).** The Contribution of internal audit to the corporate performance: a proposal of measurement indicators. *International Journal of Performance and Organizations*, 1(1), 45-50.

**Ichniowski, et al., (1997).** "The effects of human resource management pratices on productivity : A study of steel finishing linesé". *American Economic review*, 291-312.

**J-M, P. (2013).** Gestion des ressources humaines. *19ème édition- Editions Vuibert*.

**John, et al, (2000).** « Politiques salariales et performance des entreprises: une comparaison France Etat-unis ». *In economie et statistique*, 332-333, 27-38.

- Mahamat, et al, (2022). « Rémunération et performance au travail dans les hôpitaux publics du Cameroun: l'effet modérateur des avantages sociaux ». *revue internationale des sciences de gestion*, 923-946.
- Mahé de Boislandelle, H. (1988).** « Gestion des Ressources Humaines dans les PME ». *3e ed, Paris, Economica*, 416.
- Makaya, K., & Bakengela, P. (2018).** « Facteurs de performance sociale des entreprises privées à Kinshasa: étude exploratoire ». *Revue congolaise d'économie et de gestion, université protestante du Congo*.
- Makaya, K., & Sekele Kinda, G. (2019).** "Facteurs organisationnels de la performance sociale des entreprises privées congolaises: cas des PME de Kinshasa". *Researchgate Publication*.
- Manon, B. (2009).** « L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale ». *Thèse de doctorat ès Sciences de Gestion, Université de Strasbourg, France*, 304.
- Marcel, C. (1975).** « La GRH ». *Edition VUIBERT, Paris*.
- Mathieu, D., & Emmanuel, M. (2004).** « Les clés de la performance ». *éditions demos*.
- Mazzino, et al, (2021).** « Pratiques de gestion des ressources humaines et performance sociale des organisations publiques: cas des établissements scolaires de l'AREF Guelmim Oued Noun ». *Alternatives Managériales et Economiques, Vol 3, N°1*, 373-393.
- Messaoudi, et al. (2021).** « Apprentissage organisationnel innovation managériale, avantage compétitif et performance: une relation à questionner ». *AME*.
- Peretti, J.-M. (juin 2016). « Gestion des ressources humaines ». *Magnard-Vuibert, Paris*.
- Roussel, P. (1999). « Une évaluation de l'efficacité de la rémunération sur la satisfaction et la motivation des salariés. *Revue de Gestion* », *Université de Toulouse III & LIRHE*.
- Souka II, T. (2014).** « *Politique de rémunération et performance sociale: cas de CAMRAIL* ». Douala-Essec.
- Tabet, D. I., & Selhami, S. (2012).** « Système de rémunération, une source de motivation pour les salariés, étude empirique au sein du groupe SAIDAL-oran ». *Algerian scientific platform*, 17-29, vol5, n°1.
- Thénevet, et al. (2009).** « *Fonction RH, politiques, métiers et outils des ressources humaines* ». Paris: Pearson Education France.
- Torrès, O. (1999).** « *Les PME* ». Flammarion, collection DOMINOS.
- Wood, D. J. (1991).** "Corporate social performance revisited". *The Academy of Management review*, 691-718.
- Zineb, I. (2017).** « La performance de l'entreprise: un concept complexe aux multiples dimensions ». *deboeck Supérieur*, 93-103.