

## Investissements immatériels et performance des PME camerounaises

Par

Laurence Nkakene Molou  
(Université de Yaoundé II, Cameroun)



Christian Lambert Nguena

### RÉSUMÉ

L'objectif de ce travail est d'analyser les effets des investissements immatériels sur la performance des PME camerounaises. Pour l'évaluation, les techniques économétriques des données de panel ont été utilisées à partir du modèle de la fonction de production Cobb-Douglas sur la période 2004-2011 à l'aide d'un échantillon de 101 PME. Les résultats montrent que certains éléments

de l'immatériel ont un impact positif et significatif sur la performance, tandis que d'autres n'ont pas d'influence. Ainsi, les entreprises gagneraient à identifier les investissements immatériels ayant potentiellement des effets sur la performance afin de créer une meilleure combinaison de ces actifs.

#### SIEGE SOCIAL

TrustAfrica  
Lot 87, Sacré Coeur 3  
Pyrotechnie x VDN  
BP 45435  
Dakar-Fann, Senegal

T +221 33 869 46 86  
F +221 33 824 15 67  
E [info@trustafrica.org](mailto:info@trustafrica.org)  
W [www.trustafrica.org](http://www.trustafrica.org)

Le Fonds de Recherche sur le Climat  
d' Investissement et l'Environnement  
des Affaires (CIEA) est une initiative conjointe  
de TrustAfrica et du CRDI.

## INTRODUCTION

Jusqu'au milieu du XXe siècle, la spécificité commune aux éléments constitutifs de la richesse d'un pays ou d'une entreprise était leur forme matérielle. Ainsi, au capital matériel a succédé le capital des talents, de la connaissance, du savoir. En d'autres termes, « pour faire, il faut de plus en plus de savoirs (recherche, brevet, marque) ; de savoir organiser (méthodes, logiciels) ; de savoir-faire (formation) et de faire-savoir (publicité, marketing, communication) ». Ces dépenses effectuées par l'entreprise représentent les investissements immatériels. Ils font davantage appel à la matière grise détenue par les hommes. Ce qui rejoint les dires de Schultz (1961) qui écrivait : « Bien qu'il paraisse évident que l'on acquiert des compétences et des savoirs utiles, on ne semble pas très souvent accepter cette évidence que ces compétences et savoirs utiles sont une forme de capital et que ce capital est, pour une part substantielle, le résultat d'un investissement délibéré. » Ainsi, dans la littérature économique et dans les discours des managers, on rencontre de plus en plus d'écrits sur le *knowledge management*<sup>1</sup> et les compétences organisationnelles (Pralhad et Hamel 1990). Tout ceci, par ricochet, fait référence au capital intellectuel (Bessieux-Ollier et al. 2006 ; 2010) qui nous permet de dire que les piliers économiques classiques tels que la « terre », le « capital » et le « travail » doivent être enrichis de celui – qui gagne en acuité – de la « connaissance ». Ainsi, la capacité d'une entreprise à être stratégique dépend de son aptitude à développer des « compétences distinctives » (Ansoff 1965), ou des « compétences cœur », selon l'expression de Prahalad et Hamel (1990), lesquelles sont à l'origine de ses performances. L'entreprise est assimilée à un système d'offre (Koenig 1999), un portefeuille d'actifs constitué de ressources et de compétences, et elle est donc définie « à partir de ce qu'elle est capable de faire » (Grant 1991).

L'introduction du progrès technique a un effet sur les comportements et les habitudes des différents agents économiques. Ce constat est bien perçu dans la logique qui soutient le développement de certains pays et plus particulièrement certaines entreprises.

En décembre 2006, on pouvait lire sur le site internet de la Maison Blanche : « L'économie américaine est le leader mondial parce que notre système d'entreprises privées crée l'innovation. Les entrepreneurs, les scientifiques et les travailleurs qualifiés créent et appliquent les technologies qui modifient notre monde. Le gouvernement américain doit travailler en vue d'aider à la création d'une nouvelle génération d'innovation américaine et un environnement où prospère l'innovation. »

D'Oslo (2005) définit l'innovation comme « la mise d'un produit (bien ou service) ou d'un procédé nouveau ou sensiblement amélioré, d'une nouvelle méthode de commercialisation ou d'une nouvelle méthode organisationnelle dans les pratiques de l'entreprise, l'organisation du lieu de travail ou les relations extérieures ». Ochs (1996), quant à lui, définit l'investissement immatériel comme « un investissement intangible qui incorpore de manière durable une part de connaissance dominante dans le but de contribuer de manière spécifique ou processuelle à la compétitivité et à la valeur d'une entreprise ».

**« pour faire, il faut de plus en plus de savoirs (recherche, brevet, marque) ; de savoir organiser (méthodes, logiciels) ; de savoir-faire (formation) et de faire-savoir (publicité, marketing, communication) »**

## MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Cette étude a utilisé simultanément deux sources. La première source s'appuie sur les données secondaires issues du fichier du service de la comptabilité nationale de l'Institut national de la statistique (INS). La deuxième source est celle des données primaires collectées grâce à un questionnaire d'enquête présenté à 101 PME des secteurs industriel et de services situées dans les villes de Douala et Yaoundé. Étant donné la double dimension individuelle et temporelle de cette étude, nous avons fait recours aux données de panel.

(1) Gestion des connaissances.

## RÉSULTATS

Le modèle à effets fixes montre que le capital physique, les logiciels, la publicité, le travail, les cotisations sociales et les salaires sont tous les facteurs influençant le chiffre d'affaires. Le modèle à effets aléatoires a permis d'identifier trois variables susceptibles d'influencer la valeur ajoutée : le capital physique, le travail et les salaires. La combinaison de ces résultats indique, dans le cas de notre échantillon, que la variable qui semble pertinente et susceptible de constituer un levier efficace à l'expansion des PME est le travail (effectif).

Contrairement aux théories – notamment celle des ressources et celle de la croissance –, certaines

de nos variables, notamment celles relatives aux investissements immatériels (dépenses en formation du personnel, dépenses en Recherche & Développement, dépenses en brevets/licences), n'ont pas d'influence sur les indicateurs de performance.

En somme, les investissements immatériels sont perçus dans la théorie et les travaux dédiés aux pays développés ou encore à certaines grandes entreprises africaines comme un processus qui favorise un avantage concurrentiel et une performance plus grande de l'entreprise. Mais dans le contexte des PME camerounaises, l'effet de ces investissements n'est vérifié que partiellement. Ce résultat, a priori paradoxal, est plausible dans notre contexte caractérisé par la prédominance des PME familiales.

## RECOMMANDATIONS

**AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE**, pour que l'immatériel crée de la croissance et des emplois, il faut l'intégrer :

- Dans le domaine de la stratégie de l'entreprise qui passe d'abord par l'identification de la cartographie de ces gisements de valeur ; ensuite déterminer la meilleure combinaison de ces actifs immatériels ainsi que la dynamique de synergies entre eux au service de la compétitivité et du développement des activités, ce qui peut varier selon les secteurs.

Ce travail se structure autour du capital humain et du capital structurel. Les éléments liés à la motivation du capital humain comme les cotisations sociales et les salaires permettent aux employés de se sentir en sécurité et les incitent à donner le meilleur d'eux-mêmes. Les dépenses liées à l'acquisition des logiciels (TIC) et la publicité contribuent positivement et significativement à l'augmentation du chiffre d'affaires.

- Dans le domaine de la culture et des valeurs de l'entreprise, le capital humain individuel enrichit un capital humain collectif.

Les questions posées aux chefs d'entreprise nous montrent que la formation améliore considérablement la productivité de l'entreprise bien que ce ne soit pas immédiatement perceptible probablement du fait de l'effet taille ou selon le secteur d'activité. Mais, il est important de se rendre compte qu'avec l'évolution du monde, l'entreprise qui n'investira pas dans la formation du personnel sera largement défavorisée.

Quant aux investissements en capital physique (immobilisations corporelles), les résultats nous indiquent que le capital physique a un impact positif sur la performance. Il est donc nécessaire de renouveler le matériel des entreprises afin de donner la possibilité aux salariés d'être plus rentables, les nouveaux outils de productions étant plus performants que les anciens.

Au niveau des pouvoirs publics, il serait possible d'envisager – ce qui serait un symbole fort – la création d'une Agence nationale ou d'un Commissariat de l'économie de la connaissance, de l'innovation et de l'immatériel.

L'action des décideurs serait d'autant plus efficace pour créer un environnement fiscal, financier et juridique favorable au développement de l'immatériel. Par exemple,

il serait possible d'aider fiscalement les entreprises qui choisissent d'investir dans le capital humain par un amortissement fiscal sur les dépenses correspondantes (en contrepartie l'entreprise pourrait s'engager à réinvestir une quote-part de l'économie d'impôt dans des actions d'employabilité par exemple). On pourrait également envisager de créer un label « Dynamique Actifs Immatériels » qui, délivré par les pouvoirs publics sur la base de due diligence réalisées par des experts extérieurs, permettrait aux entreprises d'obtenir des prêts et des garanties plus facilement, là où le seul bilan financier ne le permettrait pas. Enfin, les entreprises, les pouvoirs publics territoriaux, les académiciens (universitaires et étudiants), les financiers, etc. pourraient lancer

une plate-forme collective dont le rôle consisterait à détecter les besoins stratégiques en matière d'actifs immatériels des entreprises, notamment des PME, et qui permettrait de les orienter vers des programmes ou des financements.

Avec la suppression de la taxe sur l'apprentissage, les entreprises camerounaises ne sont pas, dans la majorité des cas (70 %), incitées à former le personnel. L'État devrait faire de l'immatériel une priorité en encourageant toute entreprise (PME) à développer dans la création et la formation et pousser la population à consommer les produits fabriqués localement pour espérer atteindre l'émergence en 2035.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ansoff, I., 1965, *Corporate Strategy*, McGraw Hill, New York.

Becker, G.S., 1964, *Human Capital: a theoretical and empirical analysis*, University of Chicago Press.

Bessieux-Ollier, C., et Walliser, E., 2010, « Le capital immatériel : État des lieux et perspectives », *Revue Française de Gestion*, n° 207, pp. 1-8.

Bessieux-Ollier, C., Lacroix, M., et Walliser, E., « Le capital humain : approche comptable versus approche managériale », *Revue internationale sur le travail et la société*, Vol. 4, n° 2, mai 2006, pp. 25-57.

D'Oslo, Manuel, 2005, *Principes directeurs pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation*, OCDE.

Grant, R.M., "The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation", *California Management Review*, spring 1991, pp. 114-135.

Koenig, G., 1999, « Les ressources au principe de la stratégie », in *De nouvelles théories pour gérer l'entreprise de XXIème siècle*, Éditions Economica, pp. 199-239.

Ochs, P., « Investissement immatériel et indicateurs de pilotage », Supplément à la revue *Echanges*, n° 119, janvier 1996, pp. 60-66.

Prahalad, C.K., et Hamel, G., "The Core Competence of Corporation", *Harvard Business Review*, May-June 1990, pp. 70-91.

Schultz, T.W., 1961, "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, n° 51, pp. 1-17.