

Pratiques religieuses et performance durable des entreprises : une analyse empirique dans le cas des PME camerounaises

Religious practices and sustainable business performance: an empirical analysis of SMEs in Cameroon

NGAH Marie Gaël Pangrace

Doctorante

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Université de Dschang

Cameroun

mariegaell894@gmail.com

TAKOUDJOU NIMPA Alain

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Université de Dschang

Cameroun

animpa@yahoo.fr

IROUME A BOUEBE Alexandre Turpin

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Appliquée

Université de Douala

Cameroun

doniroume@yahoo.fr

Date de soumission : 19/08/2023

Date d'acceptation : 19/09/2023

Pour citer cet article :

NGAH M.G.P. & AL. (2023) «Pratiques religieuses et performance durable des entreprises : une analyse empirique dans le cas des PME camerounaises», Revue Française d'Economie et de Gestion «Volume 4 : Numéro 9 » pp : 433 – 453.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cet article a pour objectif d'analyser les effets des pratiques religieuses sur la performance durable des PME camerounaises. De manière spécifique, d'analyser les effets des pratiques religieuses non transgressives sur la performance durable des PME camerounaises ; et d'analyser les effets des pratiques religieuses transgressives sur la performance durable des PME au Cameroun. A partir des données collectées chez 402 individus dans 70 PME installées dans les villes de Bafoussam, Douala et Yaoundé, nous optons pour une analyse quantitative notamment un modèle de régression multiple via le logiciel STATA 14. Ainsi, nous trouvons que les pratiques religieuses non transgressives influencent positivement et significativement la performance durable des PME camerounaises ; et les pratiques religieuses transgressives influencent négativement et significativement la performance durable des PME au Cameroun. Ainsi, les pouvoirs publics et les manager doivent règlementer ces pratiques religieuses non transgressives et lutter contre les pratiques religieuses transgressives.

Mots clés : Religieuses ; transgressives ; performance ; durable ; PME.

Abstract

The aim of this article is to analyse the effects of religious practices on the sustainable performance of SMEs in Cameroon. Specifically, to analyse the effects of non-transgressive religious practices on the sustainable performance of SMEs in Cameroon; and to analyse the effects of transgressive religious practices on the sustainable performance of SMEs in Cameroon. Based on data collected from 402 individuals in 70 SMEs in the cities of Bafoussam, Douala and Yaoundé, we opted for a quantitative analysis, in particular a multiple regression model using STATA 14 software. We found that non-transgressive religious practices have a positive and significant influence on the sustainable performance of Cameroonian SMEs; and transgressive religious practices have a negative and significant influence on the sustainable performance of SMEs in Cameroon. Thus, public authorities and managers must regulate these non-transgressive religious practices and fight against transgressive religious practices.

Key words: Religious ; transgressive ; sustainable ; performance ; SME.

INTRODUCTION

La religion est présente dans toutes les cultures humaines, même les plus primitives. Fondamentalement, la religion lie l'homme à des puissances qui sont plus qu'humaines. Selon le philosophe latin Cicéron, la religion a une double étymologie : elle vient en même temps de « relegere », « rassembler », et de « religare », « rattacher ». De ce fait, la religion rassemble les hommes en les rattachant simultanément à des puissances surnaturelles qu'ils doivent glorifier. Dans l'entreprise, la perception du sacré, alliance de crainte et de considération pour des forces qui nous surpassent affectent généralement la performance des entreprises, notamment celle des PME.

Dans le contexte des PME camerounaises, même si elles constituent l'essentiel des entreprises existantes, elles sont particulièrement exposées à une mortalité prématurée, non pas à cause du événement normal de destruction-crédation causé par l'innovation (Schumpeter, 1934), mais du fait des obligations structurelles qui pèsent sur ces économies. Les informations du Recensement Général des Entreprises (RGE, 2009) montrent qu'au Cameroun en 2009, 45% des entreprises ont été déclarées en faillite. Cette statistique monte jusqu'à 69% en 2010. Des informations plus récentes, rassemblées par le Centre d'Analyse et de Recherche sur la Politique Economique et Sociale au Cameroun (2016), montrent que plus de 72% d'entreprises créées entre 2010 et 2016 avaient chuté au mois de mai 2016. Dans ce carnage, les PME semblent les plus affectées. Or, les PME sont plus que les grandes entreprises, les principales pourvoyeuses d'emplois et distributrices de revenus au Cameroun (RGE, 2009 ; 2016).

Les travaux récents en management des organisations suggèrent que la religion a une importance dans l'explication des performances des entreprises. Concept polysémique, la performance prend son sens lorsqu'elle est envisagée de façon instrumentale (Bourguignon, 1995). Pour Lorino (1998), « Est performance dans l'entreprise tout ce qui, et seulement ce qui, contribue à atteindre les objectifs stratégiques..., contribue à améliorer le couple valeur / coût ». Les dirigeants des PME sont à la recherche de dispositifs permettant d'avoir une vue plus globale de leur entreprise ou d'un secteur d'activité. En effet, ils cherchent à apprécier une performance multicritère affectant aussi bien le social (performance humaine), que le domaine technique qu'à l'économique.

La présence d'une relation entre religion, culture d'entreprise et performance paraissait intuitivement dans les travaux en management. À partir du début des années soixante-dix, quelques travaux évoquaient les relations probables entre culture d'entreprise, religion et performances.

La théorie de la contingence met en évidence l'importance de l'environnement pour la performance des entreprises. Burns et Stalker (1961) identifient des types d'organisation (mécanique, organique) adaptées à plusieurs formes d'environnements (stable, dynamique) tandis que Lawrence et Lorsch (1967) mettent en exergue le fait que la congruence entre l'organisation interne et les contraintes environnementales était source d'efficacité organisationnelle. Pourtant, la foi permettrait de ne pas paniquer face à l'incertitude de l'environnement. Les tenants de la « théorie de l'écologie des populations » stipulent que la pérennité d'une organisation n'est pas reliée à ses ressources internes toutefois à la sélection naturelle au sein d'une communauté d'organisations (Rouleau, 2007) cette sélection est le fruit d'une force divine. Cependant, la théorie néoclassique n'a réservé à l'analyse de l'entreprise qu'une place marginale. Sous l'influence de certains auteurs tels que Coase (1937) ; Williamson (1975, 1991) ; Simon (1991) ; Cyert (1998), l'approche néo-institutionnelle de la firme s'est progressivement substituée à la théorie classique.

Afin d'expliquer la performance des entreprises dans le temps dans une perspective de « nouvelle efficacité », la théorie évolutionniste ou l'écologie des populations peut être avancée. Cette théorie combine deux positions (Nelson et Winter, 1982) : la position de ceux qui croient que le développement des entreprises conduit à leur adaptation à l'environnement, et la position de ceux qui avancent ce développement en conflit avec l'environnement. Le fruit d'un choix inter-organisationnel (Hanan et Freeman, 1977).

Dans le plan empirique, et dans le contexte camerounais en particulier, cet article est orienté vers les PME. Des raisons supplémentaires pourraient justifier ce choix. Tout d'abord, le tissu des entreprises camerounaises constitue une grande partie des PME, deuxièmement, et comme le montre Fouda et Tedongmo (2020), les comportements et décisions des PME camerounaises ont un impact significatif sur les communautés spirituelles et religieuses.

Il existe déjà plusieurs études sur les déterminants de la performance des PME. Cependant, l'influence de la culture en général, et des pratiques religieuses n'a pas été suffisamment documentée, notamment dans le contexte camerounais. Les entreprises existantes sont orientées vers le contexte social africain en général, et camerounais en particulier. Ce qui ne reste pas sans influencer la performance, et la pérennité des affaires (Bigsten et al , 2010 ; Fiala , 2015). En conséquence, peu de recherches en sociologie (Geary, 1992 ; Barbier, 1994) suggèrent que l'analyse de la survie des entreprises en Afrique intègre la religion, ce qui remet en question les modes de vie de sociétés africaines spécifiques.

La littérature faisant état des effets de la religion sur la performance est controversée. Mvele et Fotso (2021) ont analysé les pratiques de gestion des dirigeants des PME du point de vue de la religion, cherchant à comprendre la portée de la religion dans l'efficacité des actions de gestion. La religion est certes considérée comme un moyen de confiance, d'inclusion et de cohésion sociale, même si elle peut parfois être source de conflits entre les différents personnels d'obédience religieuse. À travers de nombreux travaux, Noland (2007) met en lumière l'interaction de la culture locale Avec la religion pour réussir ou améliorer les pratiques des organisations.

Cependant, trois études empiriques ont analysé les effets de la culture sur la performance des entreprises. Les résultats de la première présentation ont montré que les entreprises dirigées par des entrepreneurs innovants ont atteint une plus grande efficacité, réalisé des bénéfices importants et une croissance élevée (Zhiyang Liu et al., 2019). Des études démontrent que la participation des entreprises à des activités caritatives affecte positivement la performance financière en améliorant la réponse à leur entreprise, en jouissant d'une bonne réputation (Wang et Qian, 2011 ; Seifert et al., 2004) ; et les troisièmes font une distinction entre la religiosité et la volonté d'aider les autres (Arli et Lasmono, 2015). Il existe certains facteurs permettant d'avoir une relation positive où d'autres trouvent une relation négative et d'autres indiquent qu'une relation est née de leur religion à travers des actes de gentillesse envers les autres.

Des travaux récents suggèrent une relation entre la passion spirituelle des entrepreneurs (et des employés), la pratique (ou l'absence de pratique) et la performance des PME. A titre d'illustration, Fouda et Tedongmo, (2020) constatent que si les pratiques magiques sont importantes pour expliquer les décisions des entrepreneurs, elles auront un effet modérateur sur les performances des PME.

L'adoption de cet article se justifie par trois points fondamentaux. Dans un premier temps, le Cameroun est devenu complètement supérieur aux pays les plus religieux d'Afrique centrale. Si les églises classiques (catholiques, protestantes, islam) sont utiles dans notre contexte actuel, alors les nouvelles églises dans leur « révélation » vont grandement augmenter leur nombre. De plus, les mouvements religieux sont aujourd'hui étroitement liés au développement social et économique du Cameroun. Dans certaines localités, ils sont les seuls à fournir des services sociaux de base aux résidents. En conséquence, la religion a servi de mission de sauvetage et de contribution à l'amélioration de la situation sociale et économique de la population (Mosier, 2013). Dans un troisième temps, les actes de charité accordés aux chefs d'entreprise, aux hommes politiques et aux coupables sont devenus trop nombreux. Ces pratiques sont

certainement indésirables et servent à atteindre les pauvres. D'un autre côté, ces véritables campagnes cachées sont annoncées afin de profiter du soutien moral d'une partie des églises considérées comme bonne par le grand public.

De ces développements, posons-nous la question de savoir : **quels sont les effets des pratiques religieuses sur la performance durable des PME au Cameroun ?** De manière spécifique, **quels sont les effets des pratiques religieuses non transgressives sur la performance durable des PME au Cameroun ?** Et **quels sont les effets des pratiques religieuses transgressives sur la performance durable des PME au Cameroun ?**

Pour répondre à ces questions, nous organisons cet article autour d'une revue de littérature (1), d'une méthodologie (2) et des résultats qui seront discutés (3).

1. REVUE DE LA LITTÉRATURE

1.1. Pratiques religieuses en entreprise

Dans les entreprises, certaines situations conduisent à certaines formes de pratiques religieuses.

1.1.1. Différentes compréhensions des pratiques religieuses

Les pratiques religieuses au travail peuvent être définies comme des faits et des comportements qui surviennent dans des situations de travail et qui ont une dimension religieuse reconnue, identifiée et prise en compte comme telle par certaines personnes impliquées dans cette situation (Honoré, 2014). Cependant, Bennani (2015) définit les pratiques religieuses comme l'adhésion à la transcendance que l'on retrouve dans toutes les religions monothéistes. Pour Gillard (2017), il s'agit de « l'ensemble des attitudes et des comportements résultant de l'interprétation donnée par les croyants (qui doivent se définir comme tels) de la foi religieuse à laquelle ils adhèrent ». Les pratiques religieuses de Diop (2012) correspondent à des comportements qui traduisent la référence à un culte établi et à ses rituels, valeurs et normes, en un ensemble de pratiques et de rituels spécifiques propres à chacune de ces croyances. Le constat est que les pratiques religieuses sont polysémantiques et conduisent à des catégorisations. Les tentatives de classification de l'expression religieuse en action sont assez fréquentes dans la littérature, et Honoré (2018) distingue quatre grands types de positions caractérisant la vérité religieuse, qu'il classe en deux catégories de vérité religieuse (transitive, non transitive).

➤ Situations des pratiques religieuses

Nous identifions quatre types de situations caractérisées par des tensions entre le rôle professionnel d'un individu et sa religiosité. Ces positions correspondent à l'interaction entre

praticien et manager aboutissant à des comportements catégorisés comme invisibles, normaux, déviant ou transgressifs.

○ **Pratiques religieuses invisibles**

Le salarié en exercice limite au maximum la manifestation de sa religiosité dans ce cas. Il sous-estime ses actes. Renonce aux actions qui rendraient visible sa pratique (port de pancartes, prière) ou demande des modifications dans son travail (tâches, horaires) pour des raisons liées à la religion. Lorsqu'il formule des demandes (absences, etc.), le motif est religieux. Le salarié donne la priorité à son rôle professionnel. Il se distance des normes et des enseignements comportementaux émanant de sa religion. Cet écart correspond alors à une adaptation librement consentie. Cependant, cela peut aussi correspondre à une renonciation.

○ **Normalisation des pratiques religieuses**

Dans ce type de situation, la pratique religieuse d'une personne est connue des autres et est étiquetée comme telle sans que cela n'affecte ses interactions avec ses collègues ou sa direction. Cette dernière prend parfois en compte la religiosité de l'individu dans le cadre d'interactions non productives (discussion lors des pauses) ou pour organiser certains aspects du travail (horaires). La distance s'acquiert principalement par la pratique religieuse. L'individu est limité dans l'expression de sa religiosité envers des faits et des comportements qui n'affectent pas le travail, sont considérés comme acceptables par ses collègues et la direction et ne conduisent pas à une stigmatisation. Cette connaissance des limites de la tolérance passe souvent par des interactions, et rarement par l'établissement d'une règle formelle. Ces faits et comportements sont déterminés par la direction et classés comme religieux. Toutefois, elle est tolérée et considérée comme non déviante tant qu'elle n'altère pas la performance au travail.

○ **Pratiques religieuses déviantes**

Cette catégorie fait référence à la situation dans laquelle l'individu est tiraillé entre la logique du travail professionnel et celle du travail religieux. Il considère leurs recettes comportementales comme incompatibles. Ce blocage naît des risques qu'il associe à la prise de distance par rapport à son rôle professionnel ainsi que par rapport à sa pratique religieuse. Dans les deux cas, ces risques sont liés à la qualification du comportement d'un individu comme déviant et aux sanctions formelles ou informelles qui peuvent en découler.

Le chemin qu'un individu parcourt finalement par rapport aux comportements religieux qu'il considère comme importants présuppose son abandon partiel de ses convictions. Cela peut également conduire à ce qu'il soit qualifié de déviant dans son comportement par ses coreligionnaires au sein de l'entreprise, ou à l'extérieur lorsqu'il s'implique dans une

communauté. En revanche, l'absence ou une distance insuffisante par rapport aux normes et enseignements religieux peuvent être considérées comme un comportement déviant de la part du milieu professionnel, que cela ait ou non un impact sur la performance au travail. L'individu s'expose alors au double risque de punition et de stigmatisation. Son comportement religieux peut remettre en cause ses interactions avec ses collègues et il est qualifié d'indésirable sur le lieu de travail par la direction. Parallèlement, son comportement professionnel peut être considéré comme un échec par sa communauté religieuse.

○ **Des pratiques religieuses perturbatrices**

L'individu s'éloigne du rôle professionnel. Il refuse de prendre ses distances avec son identité religieuse. Il fait passer le besoin qu'il ressent de respecter les enseignements religieux avant ceux liés au travail. Il remet en question la légitimité de l'administration à restreindre sa pratique religieuse. Ces positions se caractérisent par l'obstruction des possibilités de discussion et par la conclusion d'un accord par la négociation. Ce blocage peut provenir de salariés qui refusent de s'écarter des prescriptions religieuses. Elle peut aussi provenir d'une direction qui refuse d'adapter la performance organisationnelle pour tenir compte des exigences des salariés en exercice.

1.1.2. Formes de pratiques religieuses

La littérature scientifique distingue les vérités religieuses qui s'inscrivent intuitivement dans la volonté d'exprimer une pratique professionnelle et une religiosité sans avoir en elles-mêmes la dimension de transcender ou de remettre en question l'organisation du travail de celles qui remettent en question la performance (Mitroff et Denton, 1999 ; Hicks, 1999 ; 2002 ; Galindo et Zanad , 2012 ; Honoré , 2014 cité avec ça Honoré 2018). Et comme Annoncer Auparavant, Honoré (2018) regroupait ces quatre catégories de pratiques religieuses en deux types.

❖ **Pratiques religieuses non transgressives**

Ces pratiques religieuses sont a priori compatibles avec un fonctionnement organisationnel normal. Cela concerne principalement : le port de symboles religieux (vêtements, bijoux, etc.) ; Demande d'absence Demande d'accommodement pendant la période de travail; Profitez des temps de pause pour prier.

Cela peut être comparé à l'expression d'autres dimensions de la personnalité ou de la vie des salariés que leur spiritualité et leur religiosité. Ils appellent donc a priori des formes simples et habituelles de réflexions managériales. Ainsi, le manager peut par exemple avoir une des exigences d'abstinence, c'est pourquoi il doit vous aider dans un soin de peau sain ou dans un

développement sportif ou culturel, ce qui permet de s'interroger plus facilement sur l'impact sur la vie réelle de l'appareil et ses modifications. A côté de ces faits, nous trouvons des pratiques religieuses transcendantes.

❖ **Les pratiques religieuses transgressives**

Ces pratiques sont évidemment incompatibles avec la performance organisationnelle normale. Ces pratiques se manifestent par : le refus d'effectuer des tâches ou de participer à une quelconque activité ; Refus de travailler avec des personnes spécifiques ; Refuser de travailler sous les ordres de certaines personnes ; Prière pendant le temps de travail ; L'évangélisation sur le lieu de travail.

Les personnes concernées remettent en question la composition des équipes, la répartition du travail, la régulation du temps de travail, ou encore la légitimité des encadrants, souvent des encadrants féminins. Ils appellent donc, a priori, une méthode différente de considérations administratives qui prennent en compte ses dimensions disruptives et parfois transcendantes. Là encore, ces faits peuvent être appréhendés sans prendre en compte leur dimension religieuse : il est inacceptable de refuser de travailler avec une femme, que ce soit pour des raisons de conviction religieuse ou de misogynie, tout comme il n'est pas acceptable de refuser d'accomplir des tâches pour des raisons religieuses. La différence entre les pratiques religieuses transgressives et non transgressives suggère qu'elles peuvent avoir des effets différents sur la performance durable.

1.2. Revue des travaux antérieurs et formulation des hypothèses

Dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, un salarié ou manager peut décider ou non de manifester sa religiosité, par la pratique de sa religion au travail. Ainsi, l'expression en toute liberté de sa religiosité sur son lieu de service peut avoir une influence sur son bien-être psychologique. Ce dernier, selon Huppert (2009) signifie que la vie se déroule bien et que la personne se sent à l'aise et accomplit ses tâches de manière impressionnante. C'est ainsi que, les études de plusieurs auteurs ont montré qu'il existe une certaine corrélation entre la religion et la performance des entreprises à l'instar de Schouten et al, (2013) ; Pramono, et Wiwiek, (2018). De plus, Barro 2003 et McCleary et Barro (2006) ont constaté empiriquement que les pays ayant un pourcentage plus élevé d'individus religieux sont généralement plus performants. Une autre étude publiée dans le journal of Applied Psychology a examiné l'impact des pratiques religieuses sur le turnover des employés. Les résultats ont montré que les employés qui pratiquaient librement une religion avaient tendance à avoir une intention de quitter leurs

emplois moins élevés que les employés ne pratiquant aucune religion. Les auteurs ont suggéré que cela pourra être dû à l'impact positif de la religion sur l'intégration sociale au travail. En outre, une étude menée par Li et al (2019) a examiné l'impact de la religiosité sur le bien être psychologique des employés en Chine ; il en ressort que la religiosité était positivement associée au bien être psychologique. En plus Kosenko et al. (2013), Honoré (2020) a montré que la religiosité était positivement associée à la satisfaction et à la qualité de vie des employés. De plus une étude menée par Al-Hussami (2008) a examiné l'influence des pratiques religieuses considérées comme non transgressives par certains collègues sur l'intégration sociale des infirmières Jordaniennes : ils ont conclu sur la base de leurs résultats que les infirmières religieuses avaient un niveau d'intégration sociale plus élevée que les infirmières non religieuses. Dans le même temps Zahrah, et al., (2016) ont constaté que l'application de la religiosité par les cadres supérieurs à l'égard du travail des employés avait un impact significatif sur l'amélioration de la performance.

Une étude menée par Hidayat et al. (2017) auprès de 150 employés musulmans en Indonésie a révélé que les employés qui étaient plus religieux avaient tendance à avoir un turnover plus faible. Les auteurs ont noté que les employés caractérisés par les croyances et pratiques religieuses étaient plus attachés à leurs entreprises et à leurs collègues et donc moins susceptibles de quitter leur emploi.

De plus, une autre étude publiée dans le journal of Management, Spirituality et Religion a examiné l'effet de la religiosité sur la performance des employés de l'industrie hôtelière aux Etats-Unis. Les résultats ont également montré une corrélation positive significativement entre les pratiques religieuses et la performance perçue par les superviseurs (Kil et Hoffman 2015). C'est ainsi que nous formulons l'hypothèse suivante :

H1 : Les pratiques religieuses non transgressives influencent positivement et significativement la performance durable.

Contrairement aux pratiques religieuses non transgressives, Bashir et Ramay (2010) ont montré que les pratiques religieuses transgressives pouvaient avoir des effets négatifs sur la satisfaction au travail ; ils ont conclu que les employés qui étaient trop religieux pouvaient avoir des attentes irréalistes de leur travail d'où l'insatisfaction. En outre une étude menée par Chowdhury (2018) auprès de 250 employés Bangladais a révélé que la religiosité n'avait aucun effet significatif sur la satisfaction au travail car cette dernière dépendait plutôt des avantages sociaux, de la rémunération et les opportunités de carrière.

L'étude des pratiques religieuses elles-mêmes et de leurs effets sur le management de l'organisation, fait l'objet de plusieurs recherches. Pour Honoré (2016a, p.183), le fait religieux en entreprise correspond au comportement « qui traduit une référence à un culte institué et à ses rites, ses valeurs et ses normes ». Motowidlo (2003) donne une conceptualisation simple en expliquant que la performance individuelle est la somme des comportements individuels valorisés par l'organisation sur une période précise.

Les études réalisées par Montenegro, (2017) et Sulaiman, (2019) ont également confirmé que les cadres supérieurs influencés par leurs pratiques religieuses à priori transgressif ont motivé leurs employés à effectuer un travail de qualité et efficace. Mitroff et Denton (1999) affirment également que ces personnes cherchent constamment à trouver un sens à la vie à travers leurs pratiques religieuses. Wolfgang (2009) ajoute que les individus qui sont constamment exposés à la religion adoptent certains comportements (parfois considéré comme perturbateurs).

Sikorsa-Simmons (2005) et Kurter et al. (2010) ont constaté de forte corrélation positive entre le niveau de religiosité des employés et leurs attitudes professionnelles. Ahmad (2016) a également conclu dans sa recherche sur les institutions financières au Pakistan qu'un niveau élevé de religiosité se traduit par un certain comportement au travail. De plus, une étude publiée dans le journal of Management, Spirituality et Religion a examiné l'effet de la religiosité sur la performance des employés de l'industrie hôtelière aux Etats-Unis. Les résultats ont également montré une corrélation positive significativement entre les pratiques religieuses et la performance perçue par les superviseurs (Kil et Hoffman 2015). Les pratiques religieuses peuvent également être à l'origine des discriminations d'intolérance et de préjugé de la part des employeurs et des collègues. Les employés peuvent être confrontés à des stéréotypes et des préjugés négatifs ce qui peut entraver leur développement professionnel et leur bien-être (Van Der Meer et Tolsma 2014). Ces études nous permettent de formuler l'hypothèse suivante :

H2 : Les pratiques religieuses transgressives influencent négativement et significativement la performance durable.

2. METHODOLOGIE

Nous collecterons les données sur les déterminants de la survie des PME camerounaises à partir d'un questionnaire administré aux entrepreneurs dans les villes de Bafoussam, Douala et Yaoundé. La délimitation du champ de l'enquête se justifie par le fait que ces trois villes abritent la quasi-totalité des entreprises au Cameroun.

Nous optons pour une analyse quantitative. La variable pérennité est une variable binaire qui prend la valeur 1 si la PME est performante et 0 sinon non.

Nous avons pour variables dépendantes la performance durable : c'est une variable quantitative, construite à partir des items qui renseignent sur l'évolution des indicateurs de rentabilité sur plus de 5 ans.

Les variables indépendantes sont les pratiques religieuses non transgressives (Port de signes religieux (vêtements, bijoux, etc.) ; Demande d'absence ; Demande d'aménagement eu temps de travail ; Utilisation des temps de pause pour prier). Et les pratiques religieuses transgressives (Refus de réaliser des tâches ou de participer à une activité ; Refus de travailler avec certaines personnes ; Refus de travailler sous les ordres de certaines personnes ; Prière pendant le temps de travail ; Prosélytisme sur le lieu de travail).

Par la suite, nous procédons à la réduction des dimensions pour construire des indicateurs synthétiques de performance durable, de pratique religieuses non transgressives et de pratiques religieuses transgressives. Pour réduire les dimensions des différentes variables, la méthode retenue est l'analyse en correspondance multiple (ACM). La méthode ACM est adaptée en présence de plus de deux variables qualitatives ; c'est une méthode de description statistique multidimensionnelle de données qualitatives dont l'objectif est de résumer l'information et de la synthétiser. Etant donné que nos différents items sont de nature qualitative, la méthode la plus adaptée pour notre travail est bien évidemment l'ACM. Nous présentons en annexe les tableaux récapitulatifs de l'ACM des variables. Par la suite, nous effectuons une régression linéaire multiple par la méthode des MCO via le logiciel STATA 14.

3. RESULTATS

Le 4.1 qui suit présente les résultats des estimations de l'équation de performance durable expliquée par les pratiques religieuses transgressive et no transgressives, par la méthode des Moindres Carrés Ordinaires (MCO).

Tableau N° 1 Régression de la Performance durable par les MCO

VARIABLES	Performance durable
Pratiques religieuses	
Pratiques religieuses non transgressives	0.161** (0.119)
Pratiques religieuses transgressives	-0.261** (0.103)
Fréquence des pratiques religieuses quotidienne	
2. régulièrement	0.143** (0.105)
3. rarement	-0.296* (0.168)
2. accidentellement	0.131 (0.108)
3. jamais	0.223 (0.216) (0.415)
Secteurs d'activité	
2. secondaire	0.161** (0.117)
3. tertiaire	0.671*** (0.109)
Niveau d'étude	
1. primaire	0.366** (0.157)
2. secondaire	0.361*** (0.132)
3. supérieur	0.217* (0.128)
Statut matrimonial	
2. seul	-0.382*** (0.104)
Valorisation des valeurs religieuses	
Constant	1.031*** (0.100)
Observations	402

Source : auteur à partir de stata 14

Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Les résultats de nos estimations montrent que : le coefficient associé à l'indicateur des pratiques religieuses non transgressives est de signe positif et significatif au seuil de 5%. Ce qui signifie que les pratiques religieuses non transgressives influencent positivement et significativement la performance durable des PME au Cameroun.

Lorsqu'on observe les pratiques religieuses transgressives, il en ressort que, le coefficient associé à l'indicateur de ces pratiques est de signe négatif et significatif au seuil de 5%. Ainsi, nous pouvons conclure que les pratiques religieuses transgressives influencent négativement la performance durable des PME au Cameroun.

Aussi, nous avons introduit la variable fréquence de pratique religieuses. Il convient de rappeler que cette variable a les modalités suivantes : régulièrement, rarement, accidentellement et jamais. Ainsi, nous parvenons aux résultats selon lesquels : la modalité régulièrement est de signe positif et significatif au seuil de 5%, alors que la modalité rarement est de signe négatif et significatif au seuil de 10%, les modalités accidentellement et jamais ne sont pas significative. Nous constatons qu'en général, les pratiques religieuses influencent positivement la performance durable au Cameroun.

Le résultat lié à la variable valorisation des pratiques religieuses est de signe positif et significatif au seuil de 1%. Ainsi, la valorisation des pratiques religieuses influence positivement et significativement la performance durable des PME au Cameroun.

Au regard de la littérature antérieure, nous constatons que ces résultats sont conformes aux travaux de Schouten et al, (2013) et Pramono, et Wiwiek, (2018) qui ont montré qu'il existe une certaine corrélation entre la religion et la performance des entreprises. Aussi, nos résultats sont conformes aux études de Kosenko et al. (2013) et d'Honoré (2020) qui ont montré que la religiosité était positivement associée à la satisfaction et à la qualité de vie des employés.

Par ailleurs, nous trouvons également des travaux conformes aux études relatives aux pratiques religieuses transgressives. Dans cette perspective, nous retrouvons les travaux de Bashir et Ramay (2010), qui ont montré que les pratiques religieuses transgressives pouvait avoir des effets négatifs sur la satisfaction au travail et que les employés qui étaient trop religieux pouvaient avoir des attentes irréalistes de leur travail d'où l'insatisfaction. De plus, ces résultats s'expliquent par les travaux qui trouvent que les pratiques religieuses peuvent être à l'origine des discriminations d'intolérance et de préjugé de la part des employeurs et des collègues : les employés peuvent être confrontés à des stéréotypes et des préjugés négatifs ce qui peut entraver leur développement professionnel et leur bien-être (Van Der Meer et Tolsma 2014).

CONCLUSION

Au terme de notre analyse, force est de constater et de dire que nous avons étendu notre préoccupation sur l'analyse des effets des pratiques religieuses sur la performance durable des PME au Cameroun. L'analyse conceptuelle nous permis de comprendre que la pratiques religieuses sont polysémiques. C'est ce qui nous a conduit à distinguer les pratiques religieuses

transgressives et les pratiques religieuses non transgressives (Honoré, 2020). Ayant capté les pratiques religieuses non transgressives, les pratiques religieuses transgressives et la performance durable par plusieurs items chacune, nous avons construit des indicateurs de performance durable, de pratiques religieuses transgressives et de pratiques religieuses non transgressives via l'analyse en composante multiple (ACM). À partir d'une régression multiple via les MCO, nous trouvons que Les pratiques religieuses non transgressives influencent positivement et significativement la performance durable des PME camerounaises. Les pratiques religieuses transgressives influencent négativement et significativement la performance durable des PME camerounaises.

Comme suggestion, les pouvoirs publics doivent : Créer un environnement légal favorable à la prise en compte de la religion dans les entreprises ; Multiplier les campagnes de sensibilisation et de formation et encourager la recherche ; Accompagner les démarches des PME et les aider dans la gestion des situations difficiles ; en ce qui concerne les recommandations des actions de l'entreprise, il est important de : Formaliser dans le règlement intérieur une ligne directrice relative à la religion ; Mettre en œuvre des outils à disposition religieux pour des salariés et de l'encadrement, Respecter des libertés d'exprimer sa religiosité et prévenir les stigmatisations et discriminations

ANNEXES : REDUCTION DE DIMENSIONS

Réduction pratiques religieuses non transgressifs

Récapitulatif de traitement des observations

Observations actives valides	51
Observations actives avec valeurs manquantes	0
Observations supplémentaires	0
Total	51
Observations utilisées dans l'analyse	51

Historique des itérations

Numéro d'itération	Variance représentée		
	Total	Augmentation	Perte
11 ^a	2,024272	,000004	,975728

a. Le processus d'itération a été interrompu, car la valeur de test de convergence a été atteinte.

Récapitulatif des modèles

Dimension	Alpha de Cronbach	Variance représentée		
		Total (Valeur propre)	Inertie	% de la variance
1	,759	2,024	,675	67,476
Total		2,024	,675	
Moyenne	,759	2,024	,675	67,476

Variables transformées des corrélations

	Prière pendant la pause	Port de vetement	Port de signes religieux
Prière pendant la pause	1,000	,111	,111
Port de vetement	,111	1,000	1,000
Port de signes religieux	,111	1,000	1,000
Dimension	1	2	3
Valeur propre	2,024	,976	,000

Mesures de discrimination

	Dimension	
	1	Moyenne
Prière pendant la pause	,047	,047
Port de vetement	,988	,988
Port de signes religieux	,988	,988
Total actif	2,024	2,024
% de la variance	67,476	67,476

Réduction Pratiques religieuses transgressives

Récapitulatif de traitement des observations

Observations actives valides	51
Observations actives avec valeurs manquantes	0
Observations supplémentaires	0
Total	51
Observations utilisées dans l'analyse	51

Historique des itérations

Numéro d'itération	Variance représentée		Perte
	Total	Augmentation	
12 ^a	1,682995	,000009	1,317005

a. Le processus d'itération a été interrompu, car la valeur de test de convergence a été atteinte.

Récapitulatif des modèles

Dimension	Alpha de Cronbach	Variance représentée		
		Total (Valeur propre)	Inertie	% de la variance
1	,609	1,683	,561	56,100
Total		1,683	,561	
Moyenne	,609	1,683	,561	56,100

Variables transformées des corrélations

	Prière pendant les heures de travail	Refus de travailler avec les personnes de sexe opposé	Personne Prosélyte
Prière pendant les heures de travail	1,000	,084	,316
Refus de travailler avec les personnes de sexe opposé	,084	1,000	,562
Personne Prosélyte	,316	,562	1,000
Dimension	1	2	3
Valeur propre	1,683	,928	,389

Mesures de discrimination

	Dimension 1	Moyenne
Prière pendant les heures de travail	,262	,262
Refus de travailler avec les personnes de sexe opposé	,630	,630
Personne Prosélyte	,791	,791
Total actif	1,683	1,683
% de la variance	56,100	56,100

BIBLIOGRAPHIE

- Arli, D., & Lasmono, H. (2015).** Are religious people more caring? Exploring the impact of religiosity on charitable organizations in a developing country. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 20(1), 38-51.
- Bashir, U., & Ramay, MI (2010).** Impact Of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Bennani, A. (2015).** La prise en compte du fait religieux par les organisations : vers l'émergence de nouvelles pratiques managériales : cas de la religion musulmane dans les organisations françaises. Editions Publibook.
- Bigsten, A., & Söderbom, M. (2010).** African firms in the global economy. *Review of Market Integration*, 2(2-3), 229-253.
- Biwolé-Fouda, J., & Teko, H. T. (2020).** Pratiques de sorcellerie dans la dynamique concurrentielle La sorcellerie dans la dynamique concurrentielle-Le cas des petites entreprises au Cameroun. *Revue française de gestion*, 46(289), 143-159.
- Bourguignon, F., De Melo, J., & Suwa-Eisenmann, A. (1995).** Dévaluation et compétitivité en Côte-d'Ivoire. *Revue économique*, 739-749.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961).** Mechanistic and organic systems. *Classics of organizational theory*, 209-214.
- Coase, R. H. (1937).** Some notes on monopoly price. *The Review of Economic Studies*, 5(1), 17-31.
- Cui, Y., Ahmad, S., & Hawkins, J. (2016).** Continuous online sequence learning with an unsupervised neural network model. *Neural computation*, 28(11), 2474-2504.
- Diop, F. (2012).** Religion musulmane et comportement du consommateur : Cas du Sénégal. *La Revue des Sciences de Gestion*, (3), 191-199.
- Downing, T. E., Allen, K. Y., Glatz, A. C., Rogers, L. S., Ravishankar, C., Rychik, J., ... & Goldberg, D. J. (2017).** Long-term survival after the Fontan operation: twenty years of experience at a single center. *The Journal of thoracic and cardiovascular surgery*, 154(1), 243-253.
- Fiala, I., Bartošová-Sojková, P., & Whipps, C. M. (2015).** Classification and phylogenetics of Myxozoa. *Myxozoan evolution, ecology and development*, 85-110.
- Filaly-Ansary, A. (2017).** "Conceptualiser" l'islam : approches d'hier et questions d'aujourd'hui. *Hespéris-Tamuda*, 52(2), 201-17.
- Galindo, G., & Zannad, H. (2012).** Chapitre 2. Quelques clés pour mieux gérer le fait religieux dans les entreprises. *Management et religions*, 61.
- Giri, S. P., Reddy, E. K., Getner, L. S., Krishnan, L., Smalley, S. R., & Evans, R. G. (1992).** Management of advanced squamous cell carcinomas of the maxillary sinus. *Cancer*, 69(3), 657-661.

- Griswold, M. G., Fullman, N., Hawley, C., Arian, N., Zimsen, S. R., Tymeson, H. D., ... & Farioli, A. (2018).** Alcohol use and burden for 195 countries and territories, 1990–2016: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2016. *The Lancet*, 392(10152), 1015-1035.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977).** The population ecology of organizations. *American journal of sociology*, 82(5), 929-964.
- Hari Adi, P., & Adawiyah, W. R. (2018).** The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance: A case of Muslim entrepreneurs in Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*, 9(4), 841-862.
- Hicks, D. A. (2002).** Spiritual and religious diversity in the workplace: Implications for leadership. *The leadership quarterly*, 13(4), 379-396.
- Honore 1, L. (2014).** Le management à l'épreuve de la religion. *Revue Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme*, (4), 54-67.
- Honore, P. M., De Bels, D., & Spapen, H. D. (2018).** An update on membranes and cartridges for extracorporeal blood purification in sepsis and septic shock. *Current Opinion in Critical Care*, 24(6), 463-468.
- Huppert, F. A. (2009).** Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164.
- Kosenko, K., Rintamaki, L., Raney, S., & Maness, K. (2013).** Transgender patient perceptions of stigma in health care contexts. *Medical care*, 819-822.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967).** Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 1-47.
- Liu, Z., Xu, Z., Zhou, Z., & Li, Y. (2019).** Buddhist entrepreneurs and new venture performance: The mediating role of entrepreneurial risk-taking. *Small Business Economics*, 52, 713-727.
- Lorino, P. (1998).** Méthodes et pratiques de la performance, le guide du pilotage, les éditions d'organisation.
- McAlexander, J. H., Dufault, B. L., Martin, D. M., & Schouten, J. W. (2014).** The marketization of religion: Field, capital, and consumer identity. *Journal of Consumer Research*, 41(3), 858-875.
- McAlexander, J. H., Dufault, B. L., Martin, D. M., & Schouten, J. W. (2014).** The marketization of religion: Field, capital, and consumer identity. *Journal of Consumer Research*, 41(3), 858-875.
- McCleary, R. M., & Barro, R. J. (2006).** Religion and economy. *Journal of Economic perspectives*, 20(2), 49-72.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999).** A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. Jossey-Bass.
- Mossière, G. (2013).** Églises de réveil, ONG confessionnelles et transnationalisme congolais : une théologie du développement. *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, 34(2), 257-274.

- Motowidlo, S. J. (2003).** Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.
- Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982).** The Schumpeterian tradeoff revisited. *The American economic review*, 72(1), 114-132.
- Noland, M. (2007).** Religions, islam et croissance économique : l'apport des analyses empiriques. *Revue française de gestion*, (2), 97-118.
- Okano, H., Cyert, M. S., & Ohya, Y. (1998).** Importance of phenylalanine residues of yeast calmodulin for target binding and activation. *Journal of Biological Chemistry*, 273(41), 26375-26382.
- Reddy, S., Cameron, J. L., Scudiere, J., Hruban, R. H., Fishman, E. K., Ahuja, N., ... & Wolfgang, C. L. (2009).** Surgical management of solid-pseudopapillary neoplasms of the pancreas (Franz or Hamoudi tumors): a large single-institutional series. *Journal of the American College of Surgeons*, 208(5), 950-957.
- Rouleau, L., Allard-Poesi, F., & Warnier, V. (2007).** Le management stratégique en pratiques. *Revue française de gestion*, (5), 15-24.
- Sabatini, S., Kil, I., Dekar, J., Hamilton, T., Wuttke, J., Smith, M. A., ... & Onori, S. (2015).** A new semi-empirical temperature model for the three-way catalytic converter. *IFAC-PapersOnLine*, 48(15), 434-440.
- Sanchez, M., Diez, S., Fava, N. M., Cyrus, E., Ravelo, G., Rojas, P., ... & De La Rosa, M. (2019).** Immigration stress among recent Latino immigrants : The protective role of social support and religious social capital. *Social work in public health*, 34(4), 279-292.
- Schumpeter, J. A., Yntema, T. O., Chamberlin, E. H., Jaffé, W., Morrison, L. A., & Nichol, A. J. (1934).** Imperfect competition. *The American Economic Review*, 24(1), 21-32.
- Seifert, W., Borgström, M., Deppert, K., Dick, K. A., Johansson, J., Larsson, M. W., ... & Samuelson, L. (2004).** Growth of one-dimensional nanostructures in MOVPE. *Journal of crystal growth*, 272(1-4), 211-220.
- Sigismund, H., & Fotso, R. S. (2021).** religion et comportement managerial : une analyse sur quelques PME au Cameroun. *Management & sciences sociales*.
- Van der Meer, T., & Tolsma, J. (2014).** Ethnic diversity and its effects on social cohesion. *Annual review of sociology*, 40(1), 459-478.
- Wang, C., Chow, S. S., Wang, Q., Ren, K., & Lou, W. (2011).** Privacy-preserving public auditing for secure cloud storage. *IEEE transactions on computers*, 62(2), 362-375.
- Williamson, O. E. (1991).** Comparative economic organization: The analysis of discrete structural alternatives. *Administrative science quarterly*, 269-296.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M. (2016).** Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(7), 195-198.

Zhang, L., Tassin, P., Koschny, T., Kurter, C., Anlage, S. M., & Soukoulis, C. M. (2010). Large group delay in a microwave metamaterial analog of electromagnetically induced transparency. *Applied Physics Letters*, 97(24).