

# Influence Du Marketing Des Connaissances Agricoles Sur La Performance Des Organisations Paysannes

Kayou Tayou Clemence

*Received: 12 February 2021 Accepted: 1 March 2021 Published: 15 March 2021*

---

## Abstract

La nécessité de la Gestion des connaissances agricoles s'est accrue avec la modernisation de l'agriculture. Ce type d'agriculture dite durable, requiert de nouveaux savoirs et savoir-faire. Cette étude permet d'apprécier l'influence de la pratique de la gestion des connaissances au sein des organisations paysannes sur l'amélioration de leur niveau de performance. A cet effet les données recueillies auprès de 293 membres de 69 OP du Nord- Cameroun ont permis d'apprécier le degré de maturité de la gestion des connaissances agricoles à travers ses composantes que sont la création, le transfert et la capitalisation des connaissances agricoles .la gestion des connaissances et le marketing des connaissances ont les même composantes, c'est pourquoi nous ne faisons pas une distinction dans cet article. La régression de ces composantes de la gestion des connaissances agricoles sur la performance des OP montre que: la création des connaissances, le transfert des connaissances agricoles et la capitalisation des connaissances agricoles influence significativement et positivement la performance des OP.

---

*Index terms*— gestion des connaissances; connaissances agricoles; organisation paysanne; performance.

## 1 Introduction

es programmes d'ajustement structurels ont prescrit le désengagement de l'État des secteurs de production tout en prônant la démocratie et la bonne gouvernance. Poussé par les bailleurs de fonds, notamment la Banque mondiale et le Fonds Monétaire International (FMI), le Cameroun a dû cesser de financer les intrants agricoles, ce qui a rendu moins compétitifs ses produits sur un marché international concurrentiel où les agricultures occidentales sont fortement subventionnées (Moupou et al., 2008). Les paysans n'ont pas attendu la déconfiture de l'économie rurale pour réagir. En effet, à partir des années 1990 au Cameroun et suite à la promulgation de la Loi sur la liberté d'association, on assiste à une croissance du nombre des organisations paysannes(OP).

De nos jours l'ensemble de ces organisations et les services sociaux sont soumises à des pressions qui demandent une adaptation rapide et une recherche continue d'optimisation des processus pour maintenir ou accroître leur performance. Les organisations paysannes (OP) de l'Extrême Nord-Cameroun n'échappent pas à cette réalité. Avec les exigences de la protection environnementale, la création des nouvelles variétés de produits, le changement climatique, la place de la quête des connaissances adaptatives s'est accrue chez les agriculteurs. En effet, la nécessité de la gestion des connaissances s'est développée avec la modernisation de l'agriculture. Elle renvoie selon Grant (1996) à : la création des connaissances; le transfert des connaissances et la capitalisation des connaissances.

La majorité des OP du Nord-Cameroun est la zone du Cameroun qui bénéficie les plus des appuis des ONG ou projets étatiques. ces appuis sont à la fois financiers et techniques. Pour les OP partenaires de certains projets adossés aux filières agropastorales, des formations et les suivis des activités de production de leurs membres sont effectués par des agents de ces programmes. Malgré ces appuis techniques aux membres, de nombreuses organisations de producteurs créées à ce jour sont fortement critiquées de leurs fortes dépendances vis-à-vis des partenaires extérieurs en matière de formation des membres et même en matière financière. Les effets de ces appuis ne sont pas toujours à la hauteur des attentes.

Il est inadmissible que ces OP demeurent des éternelles assistées. On ne peut se limiter à prendre pour la principale cause, le fait que les connaissances acquises par les membres des OP sont peu valorisées. Une telle

## 4 B) TRAVAUX EMPIRIQUES SUR LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES AU SEIN DES ORGANISATIONS

---

46 approche serait réductrice et ne permettrait pas de mettre en relief la pratique de gestion des connaissances  
47 qui va au-delà de la capitalisation des connaissances. La création des connaissances ou même le transfert des  
48 connaissances peuvent être plus déterminants pour l'autonomisation des OP. Il est question dans cet article de  
49 déterminer l'effet de la pratique de gestion des connaissances sur la performance des organisations paysannes du  
50 Nord-Cameroun.

51 Resume-La nécessité de la Gestion des connaissances agricoles s'est accrue avec la modernisation de  
52 l'agriculture. Ce type d'agriculture dite durable, requiert de nouveaux savoirs et savoir-faire. Cette étude  
53 permet d'apprécier l'influence de la pratique de la gestion des connaissances au sein des organisations paysannes  
54 sur l'amélioration de leur niveau de performance. A cet effet les données recueillies auprès de 293 membres de 69  
55 OP du Nord-Cameroun ont permis d'apprécier le degré de maturité de la gestion des connaissances agricoles à  
56 travers ses composantes que sont la création, le transfert et la capitalisation des connaissances agricoles .la gestion  
57 des connaissances et le marketing des connaissances ont les même composantes, c'est pourquoi nous ne faisons  
58 pas une distinction dans cet article. La régression de ces composantes de la gestion des connaissances agricoles  
59 sur la performance des OP montre que: la création des connaissances, le transfert des connaissances agricoles  
60 et la capitalisation des connaissances agricoles influence significativement et positivement la performance des  
61 OP. Il ressort également que le transfert des connaissances impacte le plus sur la performance des OP. Ce qui  
62 prouve la nécessité de la mise à la disposition des OP des « knowledge managers » pour le renforcement de leur  
63 performance.

### 2 II.

64 Revue de la Littérature Il s'agit de présenter les travaux empiriques qui peuvent permettre de mieux comprendre  
65 ce travail de recherche.

### 3 a) Travaux empiriques sur la création des connaissances dans les organisations

69 Des concepts ont été mis en avant par plusieurs chercheurs pour expliquer et démontrer que les éléments doivent  
70 être regroupés pour s'assurer que la création de nouvelles connaissances mènera à un transfert éloquent. Ceux  
71 par lesquels ces concepts transigent principalement sont les auteurs japonais Nonaka et Takeuchi. Ces derniers  
72 élaborent les conditions nécessaires à rassembler à travers une perspective plus humaniste.

73 Apriori, pour permettre à l'ensemble des membres de l'organisation à échanger leur vision et de partager  
74 leurs idées, on détermine un endroit où les gens vont discuter, appelé le BA. La connaissance a besoin d'un  
75 contexte pour être créée (Konno, 2000) tel que mentionné précédemment, sans contexte, la connaissance ne  
76 rester qu'information. Chaque organisation qui cherche à réussir doit créer les conditions permettant à chacun  
77 d'expliquer ses connaissances tacites. La compétition féroce et les savoirs peuvent devenir volatiles s'ils ne sont  
78 pas pris en considération.

79 Le BA est considéré comme un espace de partage qui sert de base à la création de connaissances. Cet espace  
80 peut être physique, virtuel ou mental ou bien entendu, une combinaison de tous ces éléments. Pour ceux qui  
81 sont peu familiarisés avec le concept. Le BA peut être décrit comme étant un endroit où les gens échangent leurs  
82 points de vues .En d'autres termes, il s'agit d'un lieu où les participants partagent leur contexte et créent de  
83 nouvelles significations au travers d'interactions ??Nonaka, Kohlbacher et holden, 2006).

84 Pour être en mesure de créer cette espace, il faut être impliqué et dépasser sa propre perspective trop souvent  
85 limitée. Le BA prendra la forme que l'organisation lui accordera. Plusieurs styles existent (exemples: document,  
86 salle de réunion, espace de création, atelier, forum dans un intranet, etc.) et la façon dont les gestionnaires  
87 l'entretiennent fait toute la différence pour permettre la création de connaissances.

88 Ce qu'il faut comprendre selon les auteurs qui décrivent ce concept, c'est entre autres que le BA peut être  
89 conceptualisé intentionnellement ou bien créer sur une base spontanée. Comme il est question de la création  
90 des connaissances et que le transfert doit se faire de manière optimale, les leaders doivent choisir les bonnes  
91 personnes pour participer aux échanges et en faire la promotion L'objectif du BA tel qu'il est rapporté par les  
92 divers auteurs, indique que l'organisation doit laisser de la place aux échanges pour permettre d'innover et de  
93 développer de nouveaux savoirs.

94 Les connaissances se créent par expérience. Comme le rapportent Léonard et Swap (2004), c'est en accumulant  
95 de l'expérience et de l'expertise que majoritairement les savoirs se reproduiront et se transmettront.

96 La création de nouvelles connaissances est aussi associée à l'engagement individuel dont l'importance avait  
97 été soulignée par Polanyi(1962). Nonaka(1994) précise cette notion en y distinguant trois facteurs. Le caractère  
98 intentionnel de l'individu qui cherche à comprendre son environnement, son autonomie, ainsi que sa volonté de  
99 s'adapter à la fluctuation de l'organisation.

### 4 b) Travaux empiriques sur le transfert des connaissances au sein des organisations

102 La littérature a permis d'identifier des facteurs influençant la transmission des savoirs dans un contexte multisite.  
103 Pour en faciliter la représentation, ces facteurs ont été regroupés en quatre groupes: les facteurs individuels.

---

104 Plus spécifiquement un détenteur et un destinataire, situés dans différents sites s'échangent des savoirs en étant  
105 en relation l'un avec l'autre à l'aide de mécanismes de partage à l'intérieur d'un contexte organisationnel. À la  
106 suite de ces échanges, les deux acteurs s'approprient et utilisent des pratiques qui, par conséquent deviennent  
107 harmonisées.

## 108 5 i. Les facteurs individuels

109 Deux facteurs concernant le détenteur ont été identifiés lors de la recension, soit sa motivation à transmettre  
110 ainsi que son image projetée auprès des destinataires, c'est-à-dire son attractivité. La décision du détenteur de  
111 documenter des savoirs dans le but de les partager n'est pas seulement une question de capacité à articuler les  
112 savoirs. Elle est surtout une question de volonté à les partager (Minbaeva, 2007). Plusieurs éléments, tels que la  
113 confiance envers le management, une atmosphère d'ouverture, des bénéfices évidents du partage des savoirs et un  
114 engagement de l'organisation envers la formation et le développement, augmentent la motivation des détenteurs à  
115 partager leurs savoirs (Renzl, 2008). Cependant, la motivation du détenteur à partager ses savoirs peut parfois  
116 être réduite par la peur de perdre son caractère unique au sein de l'organisation (Renzl, 2008).

117 Les attributs du détenteur tels que sa fiabilité, la densité de son réseau local et son importance stratégique sont  
118 liés à l'attractivité qu'il exerce sur les destinataires. De plus, les détenteurs qui détiennent des savoirs valorisés,  
119 rares et non substituables exercent une plus grande force d'attraction sur les destinataires. Enfin, un détenteur  
120 perçu comme un expert digne de confiance est plus susceptible d'influencer les comportements des destinataires  
121 (Levin et Cross, 2004). Les caractéristiques du destinataire ont un effet significatif sur la transmission des savoirs  
122 (Minbaeva, 2007).

123 Les caractéristiques du destinataire ayant un impact positif sur la transmission et décrites ci-dessous sont: la  
124 motivation du destinataire à apprendre et sa capacité d'appropriation.

125 La motivation du destinataire est un élément fondamental de la transmission, car non seulement elle constitue  
126 l'élément déclencheur de l'apprentissage, mais c'est elle qui permet de surmonter les obstacles à la transmission  
127 (Lauzon et al., 2013). La motivation permet par exemple de vaincre le syndrome du « pas inventé ici » (Volkov,  
128 2011) (Renzl, 2008). Selon les écrits retenus, trois facteurs influencent positivement la transmission des savoirs, soit la  
129 force du lien, la confiance interpersonnelle ainsi que les buts communs.

130 La transmission des savoirs dans les organisations n'est possible que lorsque des relations étroites sont établies  
131 entre les détenteurs et les destinataires (Minbaeva, 2007). Les individus qui ont un attachement émotif fort  
132 sont plus susceptibles de partager des savoirs que les autres (Wijk et al., 2008). En effet, plus deux individus  
133 sont émotivement liés, plus ils seront prêts à fournir des efforts et du temps au bénéfice de l'autre, incluant les  
134 efforts requis pour la transmission des savoirs (Reagans et Evily, 2003). De plus, les liens interpersonnels  
135 forts facilitent la formation de la confiance (Reagans et Evily, 2003). La confiance interpersonnelle est une  
136 caractéristique distincte de la force de la relation (Levin et Cross, 2004). En effet, il est possible d'avoir confiance  
137 dans les compétences d'une personne sans la connaître personnellement ou sans entretenir un lien émotif avec  
138 elle.

139 La confiance influence la décision d'un détenteur de partager ses savoirs avec un destinataire (Renzl, 2008)  
140 ainsi que la réceptivité des destinataires envers ces savoirs. Elle permet aux membres d'une équipe d'interagir  
141 de manière ouverte (Chen et Huang, 2007) et accroît la volonté des détenteurs à s'engager en vue d'aider les  
142 destinataires à comprendre les nouveaux savoirs.

143 La présence de buts communs entre un destinataire et un détenteur facilite le processus de transmission en  
144 réduisant les malentendus et le temps de négociation, ce qui a pour conséquence d'augmenter les échanges et  
145 de réduire les difficultés de transmission (Li et al., 2010). De plus, les buts communs favorisent la résolution  
146 conjointe de problèmes, l'harmonisation des intérêts personnels, la coopération et l'échange de savoirs.

## 147 6 iii. Les mécanismes de transfert des connaissances

148 Selon certains auteurs, deux propriétés des mécanismes de partage affectent positivement la transmission des  
149 savoirs, soit l'accessibilité des savoirs et la richesse des canaux de communication. Selon Watson et Hewett (2006),  
150 l'accessibilité des savoirs se traduit par la facilité pour l'individu d'accéder aux référentiels de connaissances au  
151 sein de l'organisation. On peut conclure que l'utilisation de documentation et de gabarits au sein du système de  
152 gestion des savoirs augmente la probabilité que les pratiques transmises soient adoptées, puisqu'elle facilite l'accès  
153 aux savoirs. Aussi, l'utilisation de systèmes et technologies de l'information augmente la vitesse et l'accessibilité  
154 des savoirs en créant des communautés qui transcendent les contraintes d'espace et de temps (Renzl, 2006).

155 Le terme « richesse » fait référence à l'étendue des savoirs transmis. Elle est caractérisée par le caractère  
156 informel et ouvert des échanges entre les individus ainsi que par la densité de l'information transmise (Gupta et  
157 Govindarajan, 2000). L'utilisation de mécanismes sociaux tels que les réseaux, les communautés de pratique, les  
158 transferts de personnel et les équipes transnationales, permettent une communication personnalisée et ouverte.  
159 Par conséquent, ils favorisent une transmission plus riche que les technologies de l'information qui, dans un  
160 contexte multisite, jouent un rôle important dans la transmission des connaissances explicites (Volkov, 2011).

### 7 iv. Les facteurs organisationnels

La culture organisationnelle régit le fonctionnement des organisations, la communication entre les employés et la prise de décision. La culture organisationnelle est un ensemble fondamental de valeurs qui guide les employés vers l'adaptabilité à gérer la nouveauté. (Lauzon et al., 2013).

La culture organisationnelle peut augmenter considérablement l'efficacité de la transmission des savoirs (Volkov, 2001) (Rémy, 1996).

La littérature propose aussi quelques modèles de gestion de connaissances. Les modèles élaborés par ces auteurs renvoient toujours à l'idée du processus avec un nombre différent d'étapes pour chaque auteur. Dans le cadre de cette étude nous définissons la gestion des connaissances comme un processus qui consiste à créer (collecter et acquérir) les savoirs pertinents pour l'organisation, les transférer (diffuser et partager), les capitaliser (conserver et valoriser).

Pour la création des connaissances, Hemlin, (1999) évoque la nécessité d'instaurer, au sein de l'organisation, un cadre de travail favorisant l'interaction sociale, le travail de groupe, les réunions fréquentes, etc. L'auteur ajoute que, pour maximiser ses chances d'identification des savoirs cruciaux, l'organisation a intérêt à mettre en place une activité de veille. A ces dispositifs, Simon (1991) souligne la nécessité de procéder à un recrutement de personnes porteuses de savoir et d'organiser des actions fréquentes de formation continue pour les employés de l'organisation.

Toutefois, la valorisation de l'information ne passe pas uniquement par l'analyse des seuls rapports et documents internes à l'organisation. Elle suppose aussi, selon la littérature, que l'organisation soit à l'écoute de toutes les informations qui émanent de l'environnement qui peuvent alimenter son capital de savoir et ce, à travers une activité de veille (Maier et al., 1997). Cohen et Levinthal (1990) dans leur théorie des capacités d'absorption, mettent l'accent sur la capacité des organisations à absorber non seulement les informations scientifiques et techniques qui circulent en interne de l'organisation (Inward looking), mais aussi celles disponibles dans l'environnement (Outward looking). Les composantes de la gestion des connaissances sont présentées en résumé dans le tableau suivant:

Tableau: Composantes de la gestion des connaissances

### 8 Composantes de la gestion des connaissances

Travaux empiriques Création des connaissances -Existence de contexte favorisant la création du savoir à l'interne (Hemlin, 1999): interaction sociale, travail de groupe, réunions fréquentes, etc.

-Identification et collecte des savoirs cruciaux pour l'organisation : activité de veille (Hemlin, 1999).

-Création de nouveaux savoirs à l'interne par la formation professionnelle (Simon, 1991).

-Internalisation de nouveaux savoirs par le recrutement d'employés détenant le savoir recherché, ou à travers la sous-traitance (Simon, 1991).

### 9 Transfert des connaissances

-Rôle du dialogue et de l'échange de concepts et de modèles dans « l'externalisation » du savoir (tacite vers explicite) (Nonaka et Takeuchi, 1995).

-Rôle de la pratique, des documents, manuels et procédures dans l'internalisation du savoir (explicite vers tacite) (Nonaka et Takeuchi, 1995).

-Rôle de l'observation, de l'imitation et de l'expérience dans la socialisation du savoir (tacite vers tacite) (Nonaka et Takeuchi, 1995) -Rôle de la réunion, de la conversation et de l'usage des systèmes d'informations dans la combinaison du savoir (explicite vers explicite) (Nonaka et Takeuchi, 1995; Hemlin, 1999). Capitalisation des connaissances -Organisation d'une activité de veille (Maier et al, 1997).

-Absorption de l'information scientifique et technique à travers la capacité de l'entreprise à innover, notamment la présence. (Maier et al, 1997).

## 10 d) Travaux empiriques sur la performance des organisations

Des travaux antérieurs (Labarthe 2006) inspirés de cette démarche ont permis de proposer une grille d'analyse des activités des prestataires de conseil technique agricole articulée autour de quatre registres de performances.

Le premier est « le registre financier ». Il renvoie à la rentabilité de l'activité de service. Le secteur agricole a vu émerger une diversité de prestataires de conseil développant une offre sans soutien financier de l'Etat. Cela pose la question du mode d'utilisation des ressources disponibles pour le conseil mais aussi celle d'un choix d'une variété ou d'une gamme de services commercialisables aux clients que constituent les agriculteurs. Il s'agit donc ici de comprendre comment est pensée la stratégie de construction de rentabilité du conseil agricole.

Le deuxième est le « registre technique ». Il correspond à la capacité des organismes à remplir leurs objectifs, c'est-à-dire à accompagner les agriculteurs dans des changements de pratique. Le critère d'évaluation de la performance est ici le rendement technique du travail. Quantitativement, ceci peut correspondre au rendement individuel des conseillers, c'est-à-dire au nombre de clients ou de prestations de conseil traitées par conseiller. Mais ce rendement n'a de sens que si, qualitativement, le conseil est performant, c'est à dire s'il permet un changement des pratiques et des systèmes de production des agriculteurs.

---

219 Le troisième est le « registre relationnel ». La personnalisation de l'offre est au coeur de ce registre. Elle  
220 est une condition essentielle pour garantir l'adéquation des connaissances produites aux situations particulières  
221 des agriculteurs. Ceci en incorporant notamment certaines connaissances tacites liées aux savoirs spécifiques des  
222 conseillers et des agriculteurs.

223 Le quatrième est le « registre de l'innovation ». Dans le cas du conseil technique, il renvoie d'une part à  
224 la capacité de renouvellement des connaissances scientifiques (agronomiques, etc.) et des données à disposition  
225 des conseillers, et d'autre part à la capacité des prestataires à mobiliser ces connaissances et données dans leurs  
226 activités de services. Cela renvoie à des investissements dans des campagnes d'expérimentation pour valider des  
227 connaissances de type scientifique par la production de données, mais aussi à la construction de base de données  
228 à partir d'observations ou à des procédures de mise en commun d'expériences glanées auprès des agriculteurs,  
229 etc. Mais travail s'intéresse plutôt à la performance des organisations paysannes.

230 Les auteurs s'appliquent à intégrer à leur modèle, les principaux facteurs identifiés dans la littérature comme  
231 favorisant le succès des démarches de GC. Ainsi, le lien entre des facteurs culturels, structurels, humains  
232 et technologiques, et le processus de création de connaissance (au sens de Nonaka, à savoir: combinaison,  
233 socialisation, internalisation et externalisation) est étudié. Ensuite, les auteurs analysent comment la création de  
234 connaissances impacte le concept de créativité organisationnelle, considéré comme une variable intermédiaire de  
235 la performance. Enfin, est étudié le lien entre variable intermédiaire et performance organisationnelle.

## 236 11 e) Travaux empirique sur l'impact de gestion des connais- 237 sances sur la performance des OP

238 Les effets directs de la gestion des connaissances sur la performance de l'entreprise concernent soit l'impact  
239 de la gestion des connaissances sur la valeur des actifs de l'entreprise (performance financière), soit sur le  
240 positionnement concurrentiel (performance concurrentielle). Ces approches considèrent implicitement que les  
241 effets de la gestion des connaissances ne peuvent être mesurés qu'à un niveau global de l'entreprise. Si les  
242 démarches de gestion des connaissances conduisent à améliorer un ensemble d'activités et de processus, mesurer  
243 les effets de cette gestion des connaissances sur ces processus et activités n'a pas réellement de sens car la gestion  
244 des connaissances gestion des connaissances est un processus complexe, aux incidences multiples. Isoler un effet de  
245 la gestion des connaissances sur un processus ou une activité conduirait à une vision erronée ou très partielle de la  
246 performance. L'évaluation pertinente de la gestion des connaissances ne peut donc se faire que dans le cadre d'une  
247 évaluation globale de l'entreprise. D'une part, beaucoup de recherches et méthodes d'évaluation de la gestion  
248 des connaissances portent sur la performance financière. Le Capital Savoir (Strassmann, 1999) ou la Méthode de  
249 DOW (Petrash, 1996) sont des exemples de méthodes d'évaluation de la performance conçues dans une optique  
250 de valorisation financière des connaissances de l'organisation. Ces méthode sont pour objectif de donner à voir la  
251 valeur du résultat des démarches de gestion des connaissances pour l'extérieur de l'organisation. La performance  
252 s'établit donc en fonction de sa capacité à créer, la plus connue est le Balanced Score Card ??Nortonet Kaplan,  
253 1996). Elle illustre bien ce que recouvre une évaluation des effets directs de la gestion des connaissances sur la  
254 performance globale de l'organisation. Cette méthode est souvent présentée comme une méthode de pilotage  
255 de la gestion des connaissances en organisation. Il s'agit d'un système de mesure multidimensionnel d'aide à la  
256 décision pour les managers. Elle articule des indicateurs financiers, des indicateurs pour la relation clients, des  
257 indicateurs de réalisation des produits et services et des indicateurs d'apprentissage organisationnel (formation  
258 et diffusion du savoir).

259 On peut relever que ces approches de la performance concurrentielle et financière de la gestion des  
260 connaissances, par la vision globale de la performance de l'organisation et de la gestion des connaissances  
261 qu'elles adoptent, trouvent une certaine proximité conceptuelle avec les modèles «intégrateurs» évoqués plus  
262 haut. D'autres approches empiriques, plus récentes, visent, au contraire, à évaluer la performance sur des  
263 périmètres plus réduits avec des finalités plus spécifiques. En effet, la lecture du tableau récapitulative du modèle  
264 présente un coefficient de détermination  $R^2 = 56,2\%$  et un  $R^2 = 52,7\%$  Ceci signifie que 52,7% de la variation  
265 de la performance des organisations est due à la variation du niveau de la création des connaissances agricole,  
266 la variation du niveau du transfert et à la variation du niveau de la capitalisation des connaissances au sein des  
267 organisations paysannes.

268 En effet les variables indépendantes significatives expliquent à 52,7% la performance de l'organisation paysanne.  
269 Par conséquent, 42,3% de la variation de la performance des organisations paysannes serait expliquée par d'autres  
270 facteurs ou variables que nous n'avons pas pris en compte dans la spécification de notre modèle.

271 Tableau 2: Analyse de la variance de la régression Le tableau de l'analyse de la variance montre que le modèle  
272 est globalement significatif au seuil de 1%. Car le p-value (sig) est inférieur à 1%. Avec un risque de se tromper  
273 de 1% on peut affirmer que notre modèle est bien spécifié.

## 274 12 b) Présentation du modèle estimé.

275 Le modèle estimé se présente comme suit:  $Y = O,960 + 0,229X_1 + 0,336X_2 + 0,132X_3 + 0,032X_4 + 0,005X_5$  Dure ?? En effet le coefficient de l'indicateur de la création  
276 des connaissances est positive (0,229) et significatif à 5%. Avec un risque de se tromper de 5%. On peut affirmer  
277 que l'augmentation du niveau de transfert de connaissance entrainerait une augmentation de la performance de  
278

## 13 CONCLUSION

279 0,229%. On nota que le niveau de création des connaissances a une influence significative s u r la performance  
280 des organisations paysannes.

281 Pour ce qui est du transfert de connaissance, le coefficient de l'indicateur de transfert des connaissances est  
282 positive (0,336 ) et significatif à 5%. Avec un risque de se tromper de 1%si on accroît le taux de transfert de  
283 connaissance de 5%. cela entraînerait une augmentation de la performance de 0, 336%. On note que le niveau  
284 de transfert a une influence significative sur la performance des organisations.

285 Pour ce qui est du niveau de la capitalisation des connaissances, le coefficient de l'indicateur de la Capitalisation  
286 des connaissances est positive (0,132 ) et significatif à 5%. Avec un risque de se tromper de 5%. On peut affirmer  
287 que l'augmentation du niveau de transfert de connaissance entraînerait une augmentation de la performance  
288 de 0,132%. On note alors que le niveau de capitalisation de connaissance a une influence significative sur la  
289 performance des organisations paysannes du du Nord-Cameroun.

290 Il est à noter que Le niveau de transfert impacte plus sur la performance que d'autres composantes de la  
291 gestion des connaissances. par ailleurs le nombre de structure d'appui et la durée d'une organisation paysanne  
292 n'influence pas de façon significative la performance. En effet pour ces deux variables; la Probabilité (P) est  
293 supérieur à 5% qui est le seuil de signification retenu.

294 V.

## 13 Conclusion

295 Les trois indicateurs qui sont les composantes de la Gestion des connaissances selon Grant (1996) ont été régressés  
296 sur l'indicateur de la performance. Le test de Fisher appliqué à ce modèle de régression multiple a montré que  
297 le modèle est globalement significatif au seuil de 5%. La pratique de la gestion des connaissances est donc très  
298 déterminante pour l'amélioration de la performance des OP. De manière plus précise, l'étude montre que la  
299 création des connaissances, le transfert des connaissances agricoles et la capitalisation des connaissances agricoles  
300 influence significativement et positivement la performance des OP. Il ressort également que le transfert des  
301 connaissances impacte le plus sur la performance des OP. Les organisations paysannes doivent veiller à la bonne  
302 pratique de gestion de connaissances pour assurer leur performance. La création, le transfert et valorisation des  
303 savoirs endogènes permettront de limité l'assistance extérieure en termes de formation.il est inadmissible sue  
304 depuis des décennies les mêmes formations sont faites à des périodes régulières aux membres des OP comme s'ils  
305 étaient incapables de gérer les connaissances aux seins des organisations paysannes. La bonne pratique de la  
306 gestion de connaissances devient alors à la fois un outil de performance et de l'autonomisation des organisations  
307 paysannes. <sup>1 2</sup>

$$CI_n = w_1 y_{1n} + w_2 y_{2n} + \dots + w_p y_{pn} = \sum_i w_i y_{in}$$

Figure 1:

est La capacité d'appropriation du destinataire  
reconnaître, à le définie commétansa capacité à  
destinataire possède des savoirs similaires  
(Cummings et Teng, 2003). La transmission des  
savoirs augmente lorsque le détenteur et le  
destinataire détiennent des savoirs, une formation et  
des caractéristiques personnelles communs .

[Note: ii. Les facteurs relationnelsLa relation entre le détenteur et le destinataire est une caractéristique déterminante de la transmission des savoirs (Pérez-Nordtvedt et al.,)]

Figure 2:

308

<sup>1</sup>( )E © 2021 Global JournalsInfluence Du Marketing Des Connaissances Agricoles Sur La Performance Des Organisations Paysannes

<sup>2</sup>© 2021 Global JournalsInfluence Du Marketing Des Connaissances Agricoles Sur La Performance Des Organisations Paysannes

---

c) Facteurs d'influence de la capitalisation des connaissances

La perspective adoptée dans notre recherche traitant les OP considère que les modalités des connaissances sont multiples et qu'elles s'inscrivent dans des contextes socio-organisationnels qui les conditionnent.

En termes d'organisation, la structure organisationnelle est supposée influencer les pratiques de capitalisation. Certains processus peuvent aussi influencer ou même structurer les pratiques de capitalisation.

démarches qualité qui, d'un point de vue formel, recouvrent des principes et des préoccupations assez proches des problématiques de capitalisation des connaissances.

Toutes les préservées du fait de contraintes techniques et de

Chen et Huang (2007) caractérisent la structure organisationnelle à partir de trois éléments: la formalisation

CREAT= (?? 1 ? Indicateur pour la perception du niveau de transfert des connaissances noté Tranf regroupant les variables 1 ?? 1 +?? 2 +?? 3 +?? 4 qualitatives suivantes: Forma; Echgintra; Expe; Echginter; Recher; Apprentip; Freparform; Solidar; Cinfo; Diffu. Il est caculé de la façon suivante: TRANSF= 1 ?? 1 +?? 2 +?? 3 +?? 4 +?? 5 +?? 6 +?? 7 +?? 8 +?? 9 +?? 10 (?? 1 ? Indicateur pour la perception du niveau de capitalisation des connaissances noté Capita regroupant les variables qualitatives suivantes: Adeqfo; Valo; Applik; Conserv. CAPITA= 1 ?? 1 +?? 2 +?? 3 +?? 4 (?? 1 ? Indicateur pour la perception du niveau de la performance des organisations paysannes noté Perf regroupant les variables qualitatives suivantes: Evodepform; Capa; Infovi; Satimat; Nivi, Rend; Manag. Il est calculé de la façon suivante: PERF= 1 ?? 1 +?? 2 +?? 3 +?? 4 +?? 5 +?? 6 +?? 7 (?? 1 Toutes les variables utilisées dans la construction de ces indicateurs ont été ordinales et à cinq échelles de likert. Pour construire un indicateur dans ce cas, il a fallu d'abord s'assurer que les valeurs attribuées aux réponses des différentes questions s'interprètent toutes dans le même « sens » pour qu'in fine, les valeurs les plus élevées de l'indicateur soient attribuées aux réponses les plus favorables. C'est ainsi que par exemple pour le cas de la construction de l'indicateur Perf, les réponses à la question « comment percevez-vous l'évolution de votre dépendance en formation par rapport aux structures extérieures ? » la codification a été inversé (le score 5 devient le score 1, score 4 devient le score 2, score 3 reste inchangé, score 2 devient le score 4, score 1 devient le score 5). Ainsi, un individu devrait avoir pour cette question la valeur maximale de l'indicateur PERF s'il déclare « Nul » (absence totale de dépendance) et la valeur minimale s'il déclare « Très élève » (dépendance totale). D'après Rafael Costa et al. (2013), la construction d'un indicateur composite peut se faire en sommant les scores des variables qui le constituent. Ces auteurs précisent par ailleurs que cette technique est moins efficace que celle de la moyenne pondérée dont les poids des variables sont déterminés par la méthode de l'ACP. Ces poids correspondant à la « qualité de représentation » de chacune des variables dans l'indicateur. Cette dernière méthode est appliquée dans le calcul des indicateurs eu égard de sa pertinence. Les coefficients ?? ?? des variables de ces indicateurs composites sont appelés poids ou « la qualité de la représentation » et indique l'appartenance de chaque variable à la covariance de l'ensemble des variables. La qualité de la représentation doit être minimalement de 0,20 pour justifier le maintien de la variable dans l'analyse. La collecte des données s'est faite auprès des membres des organisations paysannes sélectionnées par la méthode d'échantillonnage par convenance. Le modèle à tester est spécifié ainsi : ? La variable dépendante est PERF i qui mesure la performance de l'organisation paysanne ? Les variables explicatives sont : les composantes de la gestion des connaissances Résultats et Discussions a) Résultat du test global du modèle estimé Tableau 1: Récapitulatif de la significativité globale du modèle de régression Modèle R R 2 R 2 -ajusté Erreur standard de l'estimation Durbin-Watson (????????????; IV. 1 0,749 0,562 0,527 0,1942432 1,838

Figure 4: ?

---

**3**

Le niveau de création des connaissances agricoles au sein de l'OP (creat), niveau de transfert des connaissances agricoles (transf) et niveau de capitalisation des connaissances agricoles au sein de l'OP (capita) ont chacun une probabilité(P) est inférieur à 5%. et un coefficient (A) positif. Ce qui signifie que avec

Figure 5: Tableau 3 :



- 
- 309 [Nonaka ( )] ‘A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation’. I Nonaka . *Organization Science* 1994.  
310 5 (1) p. .
- 311 [Cohen and Levinthal ( )] *Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation*. *Administrative*  
312 *Science Quarterly*, M W Cohen , D Levinthal . 1990. p. .
- 313 [Nonakai and Takeuchi ( )] ‘Effectiveness and efficiency of cross-border knowledge transfer: an empirical exami-  
314 nation’. Nonakai , H Takeuchi . *Journal of Management Studies* Pérez-Nordtvedt L.P., Kedia B.L., Datta D.K.  
315 et Rasheed A.A. (ed.) 1997. 2008. 12 p. . La connaissance créatrice. La dynamique de l’entreprise apprenante”,  
316 Ed. De Boeck Université
- 317 [Gupta A K and Govindarajan ( )] ‘Knowledge management social dimension: lessons from Nucor Steel’. Gupta  
318 A K , V Govindarajan . *Sloan Management Review* 2000. 42 (1) p. .
- 319 [Stuart ( )] *Knowledge Management, CIO Magazine*, A Stuart . <http://www.cio.com/cio> 1996.
- 320 [Minbaeva ( )] ‘Knowledge transfer in multinational corporations’. D Minbaeva . *Management International*  
321 *Review* 2007. 47 p. .
- 322 [Lauzon et al. ( )] ‘La transmission intraorganisationnelle des savoirs: Une perspective managériale anglosaxonne’.  
323 N Lauzon , J F Roussel , C Solar , M Bouffard . *Savoirs* 2013. 31 (1) p. .
- 324 [Moupou and Lawrence Akei Mbanga ( )] Moïse Moupou , Lawrence Akei Mbanga . *Désengagement de l’État et*  
325 *réponses paysannes au Cameroun*, 2008. p. .
- 326 [Li et al. ( )] ‘Relational mechanisms, formal contracts, and local knowledge acquisition by international sub-  
327 sidiaries’. J J Li , L Poppo , K Z Et Zhou . *Strategic Management Journal* 2010. 31 (4) p. .
- 328 [Nonaka and Konno ( )] ‘The concept of ”Ba”’: building a foundation for knowledge creation’. I Nonaka , N Konno  
329 . *California management review* 1998. 40 p. 43.
- 330 [Nonaka and Takeuchi ( )] *The Knowledge-Creation Company: How Japanese Companies Create the Dynamics*  
331 *of Innovation*, I Nonaka , Takeuchi . 1995. New York/Oxford: Oxford University Press.
- 332 [Cummings and Et Teng ( )] ‘Transferring R&D knowledge: the key factors affecting knowledge transfer success’.  
333 J Cummings , B Et Teng . *Journal of Engineering and Technology Management* 2003. 20 (1-2) p. .
- 334 [Volkov ( )] *Transfert de connaissances dans les entreprises multinationales: Efficacité et influence des facteurs*  
335 *contextuels, présentée à la Faculté des Arts et Sciences de l*, I Volkov . 2011. Université de Montréal
- 336 [Polanyi ( )] ‘Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge  
337 documentation’. M Polanyi . *Omega* 1962. 2008. 36 (2) p. . (Personal Knowledge: towards a post-critical  
338 Philosophy)