

M.E.S., Numéro 133, Vol. 2, mars – avril 2024

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095



Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux
Kinshasa, mars - avril 2024

GOVERNANCE DES MICROS, PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES CONGOLAISES DE 2019 À 2023.

Cas de la Ville de Matadi

par

Adolphe MABIOLA LUPITU

Apprenant en 3^{ème} cycle

Dieudonné KHONDE KHONDE

Chef de Travaux

*(Tous) Faculté des Sciences Économiques et de Gestion,
Université de Kinshasa*

Résumé

La gouvernance d'entreprise peut se définir comme l'ensemble des règles qui régissent la manière dont les entreprises sont contrôlées et dirigées. Dans beaucoup d'entreprises, l'administration de sociétés ou gouvernance d'entreprise est une notion totalement inconnue. La question de la gouvernance de qualité doit évidemment s'appliquer à toutes les catégories d'entreprises notamment les micros, petites et moyennes entreprises principalement à cause du rôle majeur qu'elles jouent dans l'économie mondiale en général et de celle de la République Démocratique du Congo en particulier.

Face à une telle situation, il était impérieux que l'on analyse dans le présent article la qualité de gouvernance des MPME de la Ville de Matadi pour qu'au finish, soit formulées des recommandations pertinentes à l'égard des administratifs ainsi qu'aux dirigeants et responsables des MPME. Pour ce faire nous avons soutenu provisoirement que les MPME de la Ville de Matadi ont un faible niveau de gouvernance au regard des exigences de la bonne gouvernance d'une entreprise. Il ressort des résultats de notre étude que les Petites et Moyennes Entreprises de la Ville de Matadi ont un faible niveau de gouvernance au regard des exigences de la bonne gouvernance d'une entreprise.

Mots-clés : *gouvernance, PME, Matadi, RD Congo*

Abstract

Corporate governance can be defined as the set of rules that govern the way in which companies are controlled and managed. In many companies, company administration or corporate governance is a completely unknown concept. The question of quality governance must obviously apply to all categories of companies, particularly micro, small and medium-sized enterprises, mainly because of the major role they play in the world economy in general and that of the Republic. Democratic Congo in particular.

Faced with such a situation, it was imperative that we analyze in this article the quality of governance of MSMEs in the City of Matadi so that, at the end, relevant recommendations could be formulated with regard to administrative officials as well as to leaders and managers of MSMEs. To do this, we provisionally argued that MSMEs in the City of Matadi have a low level of governance with regard to the requirements of good corporate governance. The results of our study show that Small and Medium Enterprises in the City of Matadi have a low level of governance compared to the requirements of good corporate governance.

Keywords : *governance, SMEs, Matadi, DR Congo*

INTRODUCTION

Dans beaucoup d'entreprises, l'administration de sociétés ou gouvernance d'entreprise est une notion totalement inconnue (*le management en pratique, Ernst & Young, 2014*). Les chefs d'entreprise qui ont déjà entendu ou lu des choses à ce sujet n'en font généralement pas une de leurs priorités. Certains y voient même une menace, du fait que la gouvernance d'entreprise peut induire des rapports de force. D'autres croient tout simplement que la gouvernance d'entreprise ne se justifie que pour les grandes entreprises et ne se sentent donc pas concernés. Alors que c'est une erreur : toutes les entreprises gagnent et croissent à être administrées « dans les règles de l'art ».

La gouvernance d'entreprise de qualité suppose qu'aucune des parties en jeu (actionnaires ou autres partenaires financiers, managers, personnel, clients, pouvoirs publics, fournisseurs, ...) ne puisse tirer la couverture à elle : un partage des tâches équilibré entre les différents organes de gestion de l'entreprise garantira à celle-ci une gestion réellement assumée en fonction de ses propres intérêts et une croissance à court, moyen ou long terme (*le management en pratique, Ernst & Young, 2014*).

Il est à noter que 50% des créations des micros, petites et moyennes entreprises ne dépassent pas la 3^{ème} année d'existence et que dans le cas où elles survivent, elles éprouvent de nombreuses difficultés à se développer de manière importante et atteindre la croissance escomptée (Quittant de la micro à la petite, de la petite à la moyenne et de la moyenne à la grande entreprise). (*Frank Janssen, 2011*).

De nombreuses études montrent que les Start up ou les Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) qui ont mis en place une bonne gouvernance sont pérennes et se développent d'une manière harmonieuse et performante. Elles s'adaptent mieux à un contexte économique et environnemental devenu imprévisible : moins de défaillances et plus de croissance mieux maîtrisée. (*Daniel Corfmat, Marc Chambault et Georges Nurdin.2014*).

Car au-delà des moyens de financement, de la stratégie, du client ou de la qualité des produits et des services vendus, deux des facteurs de croissance des MPME qui apparaissent particulièrement centraux sont le dirigeant lui-même et la gouvernance qu'il met en place. Ces deux facteurs sont au cœur même du modèle de croissance de l'entreprise et de sa pérennité. (*Daniel Corfmat, Marc Chambault et Georges Nurdin.2014*).

Un dirigeant qui sait s'entourer est un atout incontestable de la croissance, rassurant ses actionnaires ou autres partenaires financiers, ses fournisseurs, ses clients ou ses salariés. Ces premiers soutiens sont bien évidemment les cadres et les troupes opérationnelles qui vont participer à la réalisation de l'objet social de l'entreprise. (*Daniel Corfmat, Marc Chambault et Georges Nurdin.2014*)¹.

La question de la gouvernance de qualité doit évidemment s'appliquer à toutes les catégories d'entreprises notamment les micros, petites et moyennes entreprises principalement à cause du rôle majeur qu'elles jouent dans l'économie mondiale en général et de celle de la République Démocratique du Congo en particulier.

En effet, l'importance des PME dans les économies modernes, avancées comme en développement, n'est plus à démontrer et l'Afrique, particulièrement, ne déroge pas à ce constat. Alors que dans les pays développés les PME contribuent jusqu'à 60 % dans la formation du PIB, dans ceux d'Afrique orientale et d'Afrique australe, par exemple, elles ont contribué à la création de 40 % de nouveaux emplois entre 1981 à 1990 (*Mead, 1994*). Lorsque l'on sait que dans l'Union Européenne, cette part a atteint 85 %, on comprend aisément l'importance des PME dans la création d'emplois dans le monde. Selon les statistiques les plus récentes de la Banque Mondiale et sur l'ensemble du continent africain, elles représentent plus de 90 % de l'ensemble des entreprises.

Sur ce total, 70 à 80 % sont des micros ou très petites entreprises qui créent près de 50 % d'emplois. Bien qu'elles soient loin d'atteindre l'importance qu'elles ont déjà dans les pays avancés, les PME contribuent déjà en Afrique à la constitution de plus de 20 % du PIB (*l'OCDE, 2014*). Dans le cas de la RDC, la dernière enquête 1-2-3 renseigne que le secteur informel, qui est essentiellement constitué des MPME, emploie plus de 90 % des travailleurs congolais (*INS, 2005 ; Nkenda et al, 2007*). L'étude de Mead (1994) avait déjà conclu, presque deux décennies plus tôt, que 75 à 80 % d'augmentation de l'emploi dans les PME des cinq pays d'Afrique Subsaharienne étudiés (dont la RDC) résultaient de l'établissement de nouvelles entreprises plutôt que de l'expansion de celles qui existaient.

Malgré l'importance de plus en plus grandissante du rôle des PME dans le développement au sens le plus large, on en sait très peu sur les contingences de leur croissance, et particulièrement sur les contraintes auxquelles elles font face dans leur développement (Eifert et al, 2008) ; plus particulièrement celles liées à la gouvernance.

Parmi les grands moteurs de freins au développement, figure la stagnation des plusieurs petites moyennes entreprises qui à la suite de problème d'ordre organisationnel, de faible gouvernance, de manque d'outils de pilotage adaptés et affinés, ont vu leur niveau de croissance s'estompé et par là entraînant la perte d'emplois pour certaines gens et /ou la baisse de salaire pour d'autres (Lwango 2009).

Face à une telle situation, il est impérieux que l'on analyse dans le présent article la qualité de gouvernance des MPME de la Ville de Matadi pour qu'au finish, soit formulées des recommandations pertinentes à l'égard des administratifs ainsi qu'aux dirigeants et responsables des MPME.

Pour ce faire, la question serait de savoir quelle est le niveau de gouvernance des PME de la Ville de Matadi au regard des exigences de la bonne gouvernance d'une entreprise ?

Par conséquent, nous soutenons provisoirement que les MPME de la Ville de Matadi ont un faible niveau de gouvernance au regard des exigences de la bonne gouvernance d'une entreprise.

En effet, le choix et l'intérêt portés sur la gouvernance des MPME ne sont pas le fait du hasard moins encore d'une formalité purement scientifique à l'heure actuelle où les Entreprises sont au centre des stratégies pour un développement durable de la RDC. La MPME constitue indéniablement un vecteur essentiel de création d'emplois, de génération des richesses et de ruissèlement de la croissance ; il permet de désatomiser et de dynamiser la structure économique d'un pays et d'enclencher un processus vertueux de croissance, à travers la création d'emplois (PRONADEC, Juin 2020).

I. LA NOTION DE GOUVERNANCE

La gouvernance d'entreprise peut se définir comme l'ensemble des règles qui régissent la manière dont les entreprises sont contrôlées et dirigées. Elle clarifie et répartit les droits et les obligations des différents intervenants au sein de l'entreprise, comme notamment les actionnaires, les administrateurs et les dirigeants, et pose les règles et les procédures de prise de décision.²

En France par exemple, les règles de gouvernance ne sont pas contenues dans des textes législatifs ou réglementaires, mais seulement dans des codes élaborés par les organes représentatifs des entreprises à l'instar du MEDEF³

De nombreuses études montrent que les Start up ou les MPME françaises qui ont mis en place une bonne gouvernance sont plus pérennes et se développent d'une manière plus harmonieuse et performante.

II. BIEN FONDEE DE LA BONNE GOUVERNANCE AU SEIN DES PME

Il existe des raisons structurelles pour le chef d'entreprise de s'attacher à une bonne gouvernance.

2.1. L'environnement des entreprises

En devenant moins prévisible, il a rendu leur pilotage plus difficile et a augmenté les risques de défaillance remettant en cause plus rapidement leur croissance et leur pérennité.

Du fait d'un environnement économique et sociétal instable et non maîtrisable, il est devenu indispensable d'adapter le pilotage de la PME à des fins de meilleures chances de succès. Cela requiert une plus grande attention sur la façon dont l'entreprise est dirigée et nécessite la mise en place d'outils plus affinés et facilement exploitables par les dirigeants.

2.2. Le chef d'entreprise est omniprésent, multitâches et central dans l'organisation

Il est à la fois opérationnel, développeur et stratège, tout en devant faire face à des sollicitations quotidiennes de natures diverses, techniques, commerciales, financières, sociales, etc., mais toutes à traiter dans un temps limité.

Bien qu'épaulé par une équipe opérationnelle et des conseils extérieurs avisés, le sentiment de solitude est répandu chez ces dirigeants ; au moment de prendre certaines décisions importantes ou faire des choix stratégiques, il peut manquer de recul et de temps pour réfléchir.

Le risque est alors grand de prendre des décisions hâtives voire hasardeuses pouvant remettre en cause la pérennité de son entreprise à court ou moyen terme, ou inversement ne pas prendre les décisions qui s'imposent ou les prendre trop tard.

III. FONDEMENTS ESSENTIELS DE LA GOUVERNANCE D'UNE PME

Même si les défis peuvent largement différer d'une entreprise à l'autre, il y a pourtant un dénominateur commun pour celles qui visent la pérennité : la gestion professionnelle ou gouvernance de qualité.

Pour toutes ces entreprises, il convient d'intégrer un certain nombre de fondements ou d'ingrédients essentiels détaillés ci-dessous.

3.1. La délégation de pouvoirs et de compétences

Dans notre économie capitaliste, l'origine de l'autorité et du pouvoir dans l'entreprise repose sur le propriétaire/la propriété.

Lorsque l'entreprise croît et se développe, il devient impossible au propriétaire d'assumer lui-même toutes les fonctions et responsabilités. Petit à petit, le propriétaire devra se défaire de certaines responsabilités et d'une partie de son pouvoir au bénéfice du management, d'autres collaborateurs dirigeants, de nouveaux actionnaires, des administrateurs externes, etc.

Une clarification de la délégation des compétences et des pouvoirs constitue le premier fondement important d'un édifice de gouvernance solide.

Ceci pourrait être perçu comme un pas trop loin pour une PME, même pour celle qui opte pour un management externe et/ou des administrateurs externes (indépendants).

Les PME peuvent percevoir la répartition des compétences et la délégation du pouvoir décisionnel comme un formalisme exagéré ou une démocratie excessive. Il est souhaitable toutefois qu'elles entament une réflexion sur un certain nombre de principes de base, aussi élémentaires soient-ils. Préciser quelles matières doivent être approuvées par le conseil ou tout autre système de gestion collégiale, quelles décisions le « top management » peut prendre lui-même, et définir s'il y a des seuils au-delà desquels l'approbation d'un niveau supérieur est requise, tel que le conseil d'administration ou l'assemblée générale des actionnaires, est une nécessité.

En outre, une telle politique de délégation est une donnée dynamique en lien avec l'évolution de l'entreprise, sa taille, sa complexité et sa structure actionnariale ; il conviendra donc d'examiner les adaptations qui s'imposent afin que l'entreprise reste gérée de façon efficace et efficiente.

3.2. La prise de responsabilités et l'obligation d'en rendre compte

La délégation de pouvoirs n'est efficace que si les délégataires s'acquittent des responsabilités qui leur sont confiées et sont disposés à conférer de façon effective et efficiente un contenu à leur mission.

Les actionnaires doivent pouvoir compter sur un professionnalisme suffisant des administrateurs et sur la concrétisation par ceux-ci, avec le sérieux, l'attention et l'engagement qui s'imposent, des pouvoirs qui leur sont délégués.

Le même principe vaut également pour la délégation de pouvoirs du conseil d'administration vers le management. Le conseil d'administration veillera à ce que l'entreprise

dispose d'un management professionnel en mesure de diriger l'entreprise efficacement, de relever les défis et d'assurer la réussite à long terme.

La forme la plus connue d'obligation de rendre compte est le reporting financier, ancré légalement et fiscalement dans toute entreprise, même de petite taille. Mais l'obligation de rendre compte sur laquelle se base la gouvernance va nettement plus loin, car il s'agit également d'une obligation de rendre compte des décisions prises, des choix posés et des résultats atteints (tant financiers que non financiers).

IV. LE DEVELOPPEMENT D'UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE PROFESSIONNELLE : UNE QUESTION D'OUVERTURE ET DE MATURITE⁴

4.1. La gouvernance doit soutenir le développement de la PME, et non le freiner

Sans oser l'afficher, les PME se trouvent confrontées aux mêmes besoins que les grandes entreprises (comment améliorer l'efficacité de la prise de décision et la régulation du pouvoir).

Au fil de sa croissance, la PME doit s'adapter et utiliser tous les outils qui favorisent la logique économique. Elle doit faire cap sur une plus grande ouverture. Cette évolution devra s'effectuer par étapes. La première réside souvent dans l'intégration de personnes extérieures dans les réflexions sur le développement de l'entreprise. Ce recours peut être spontané ou systématique par le biais d'un conseil d'avis qui accompagne l'entreprise dans l'ouverture et la professionnalisation. Une autre étape consiste à optimiser sa gouvernance en instaurant un conseil d'administration actif avec des externes. Ces deux processus vont généralement de pair avec une évolution vers le management externe professionnel. Lorsqu'il s'agit de recruter un CEO externe (ou administrateur délégué, s'il est aussi administrateur), par exemple, la communication et l'ouverture sont des aspects cruciaux. Le propriétaire a tout intérêt à impliquer étroitement le CEO dans ses décisions stratégiques.

Ce principe vaut pour chaque entreprise : la gouvernance de qualité exige une approche dynamique et évolutive. Idéalement, les structures et processus de gouvernance anticipent sur le développement futur de l'entreprise. D'où l'importance évidente d'un canevas de gouvernance modulable en fonction d'un certain nombre d'indicateurs de maturité.

Le plan par étapes détaillé ci-dessous ne constitue nullement un ordre logique que chaque entreprise est tenue de suivre scrupuleusement. Selon le type d'entreprise, la structure de l'actionnariat, la prédisposition du propriétaire/chef d'entreprise, il s'agira d'un processus lent et hésitant ou, au contraire, d'un départ « sur les chapeaux de roue », ou bien d'un passage rapide vers un modèle de gouvernance plus complexe et ouvert.

C'est surtout la volonté de professionnaliser la gestion de l'entreprise qui déterminera la rapidité du processus de gouvernance mis en place, mais également la chance de réussite d'un tel processus.

Chaque entrepreneur devra se soumettre pour lui-même à une réflexion approfondie, afin de définir quelle approche offre le plus de valeur ajoutée à son entreprise et afin de savoir s'il est mûr pour envisager une étape suivante dans ce processus de développement dynamique. L'attitude de gouvernance appropriée et l'engagement à s'y investir sont essentiels pour toute démarche ultérieure.

4.2. Vers un conseil d'avis par le biais d'une ouverture aux opinions externes

Face à la croissance de l'entreprise, le propriétaire/chef d'entreprise ressentira de plus en plus que les défis sont tellement complexes qu'il aura besoin d'un avis externe spécialisé dans les domaines où il se sent moins à l'aise. Il peut s'agir de matières juridiques, financières ou liées au personnel, mais également de questions relatives au marketing et à la stratégie.

Dans bien des PME, le recours au conseil d'avis externes implique des transformations qui peuvent parfois remettre en cause le fonctionnement classique de la PME : faire appel à l'avis

d'externes de façon structurée implique souvent de formaliser ce qui est informel et d'explicitier ce qui est implicite.

Un conseil d'avis bien préparé et régulier peut être un soutien important et un recours précieux pour le propriétaire-manager ambitieux.

Le conseil d'avis peut prodiguer des conseils sur base volontaire et offrir une série d'avantages tels que :

- servir de caisse de résonance au propriétaire/chef d'entreprise ;
- accorder une attention plus systématique à la vision à long terme et à la stratégie de l'entreprise ;
- encourager la qualité de la prise de décision et la transparence ;
- veiller à conserver un équilibre entre l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt de l'entrepreneur, de sa famille et des autres actionnaires.

À ce stade, il est utile de souligner qu'il y a potentiellement des inconvénients liés à l'instauration d'un conseil d'avis auxquels il vaut mieux remédier grâce à un conseil d'administration actif.

Les conseillers peuvent formuler des recommandations que le chef d'entreprise peut dépasser, sans aucune argumentation. Ce peut être la solution la plus facile pour un entrepreneur n'appréciant nullement opposition ou défense à l'égard de ses propositions.

4.3. Vers un conseil d'administration actif⁵ ouvert aux administrateurs externes (indépendants)

En général, l'activation du conseil d'administration ne prend véritablement forme que lorsque les administrateurs indépendants (ni actionnaires, ni exécutifs) deviennent membres du conseil d'administration.

Pour le propriétaire/chef d'entreprise, il s'agit souvent d'une des étapes les plus importantes, mais également les plus difficiles dans le processus de gouvernance. La désignation d'un tel administrateur implique en effet d'être disposé à confier à une partie externe une fraction du pouvoir.

En outre, les administrateurs externes bénéficient d'un droit d'information légal : ils peuvent et doivent disposer de toute information pertinente, ce qui n'est pas le cas pour un conseil d'avis.

Enfin, comme précisé précédemment, la différence fondamentale entre un conseil d'administration et un conseil d'avis se manifestera dans le contrôle et le rôle de monitoring que les administrateurs sont tenus d'assumer.

Le tableau ci-dessous synthétise les aspects positifs et négatifs de la mise en place d'un conseil d'avis ou d'un conseil d'administration.

Tableau I. Tableau comparatif : conseil d'avis et conseil d'administration

	Conseil d'avis	Conseil d'administration
	Utile à titre de tremplin vers un conseil d'administration	
		Crédibilité à l'égard du monde , etc.) également en interne : à l'égard de l'entreprise.

⁵ En principe, ceci est applicable aux entreprises qui ont adopté la forme juridique d'une société anonyme. Cependant,

		Mise en place d'un certain degré de
	Vide légal : qu'en est-il en termes de	
		d'un certain degré de formalisme

Source : Frank JANSSEN, la croissance de l'entreprise

4.4. Développement d'une structure de management et ouverture vers un management externe

Quand le propriétaire est le manager, il y a rarement séparation entre la direction opérationnelle, la gestion journalière et la réflexion sur la stratégie à plus long terme. Si cela peut paraître artificiel aux yeux de certains, il est recommandé d'essayer, même en phase embryonnaire de développement (sans management externe ni administrateurs externes), de réfléchir périodiquement à l'évolution à plus long terme, aux défis, aux menaces et aux risques liés. De telles réflexions stratégiques deviennent plus simples lorsqu'une même personne ne cumule plus toutes les fonctions.

La réflexion sur la professionnalisation du management devient essentielle quand il y a croissance : s'entourer, apprendre à déléguer, et ne pas être avare en conseils demandés, c'est une clé. Décider de distinguer gestion journalière et politique générale de l'entreprise est une évolution très importante dans le processus de gouvernance. C'est le cas lorsque le propriétaire/chef d'entreprise décide de professionnaliser le « top management » en faisant appel à un management externe pour faire un pas de côté, afin de ne plus se consacrer à la fois à la politique générale et à la gestion journalière.

Le management externe se verra souvent confier la direction journalière de l'entreprise, il aura alors la responsabilité de l'avancement journalier des dossiers et de la gestion journalière.

4.5. Réviseur ou commissaire externe

La désignation d'un réviseur ou d'un commissaire est également une étape importante sur la voie de la gouvernance de qualité⁶, peu importe dans quelle phase du processus de développement de gouvernance intervient cette nomination. Ne pas le faire, ce serait perdre le bénéfice d'un gisement d'expériences et de compétences.

Un conseil d'administration actif insistera pour instaurer cette fonction d'audit externe en nommant un réviseur aux comptes. Les administrateurs non exécutifs ne sont impliqués que périodiquement dans l'entreprise et ils se baseront, pour leur fonction de monitoring et de contrôle, sur l'examen critique de la qualité et de la fiabilité du reporting financier.

V. STATISTIQUE DES ENTREPRISES CREEES A MATADI DE 2018 A 2022⁷

Tableau II. Statistique des entreprises créées à Matadi de 2018 à 2022.

--	--	--	--	--	--	--

⁶ La nomination d'un réviseur ou commissaire externe n'est pas obligatoire pour les entreprises de petite taille selon l'OHADA.

type d'entreprises						
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-			
	-	-	-	-	-	-
Groupement d'intérêt Economique	-					
	-			-		

Source : Tribunal de commerce de Matadi

L'analyse des données de ce tableau révèle les tendances suivantes :

- l'établissement, est la forme juridique la plus dominante des Petites et Moyennes entreprises Matadi : 68% d'entreprises créées au cours de la période allant de 2018 à 2022 sont de la forme « Société à responsabilité limitée Simple » n'a été créée au cours de la période allant de 2018 à 2022 ;
- les entreprises individuelles ou avec un seul propriétaire (Entrepreneur, Etablissement et société unipersonnelle) sont la forme juridique la plus dominante : l'entrepreneur, l'établissement, la Société par Action Simplifiée Unipersonnelle, la Société à Responsabilité Limitée Unipersonnelle et la Société par Action Simplifiée Unipersonnelle représentent 86% d'entreprises à Matadi au cours de la période allant de 2018 à 2022 ;

Partant des constats ci-haut, nous pouvons nous rendre à l'évidence que les règles et principes de la gouvernance auront du mal à être pleinement appliqués par les MPME de la Ville de Matadi à cause notamment de la prédominance de la forme juridique Unipersonnelle (Etablissement, SASU, SARLU, SAU).

Dans un sondage réalisé par nous en début de l'année 2023 auprès des propriétaires/chefs d'entreprises, sur 52 PME en croissance interrogées, 92 % disent ne pas être disposés à s'ouvrir au management externe, ni à déléguer le pouvoir et les compétences à une autre personne peu importe son expertise contre 8% seulement qui disent que cela peut être possible tenant compte parfois de l'indisponibilité des propriétaires/chefs d'entreprises à gérer eux-mêmes leurs entreprises. D'un autre côté, 98% d'entre elles se disent non favorable à se soumettre à l'expertise d'un auditeur externe à cause cette fois-ci des dépenses supplémentaires qu'occasionnerait une telle expertise et étant donné que le mode de gestion se trouve concentré entre les mains du Propriétaire/chef d'entreprise ; cette démarche paraît donc inopportune d'après elles. S'agissant de l'ouverture du capital à des actionnaires externes devant conduire à l'adoption de la forme juridique « sociétaire » avec possibilité d'avoir un conseil d'administration ou toute autre forme de gestion collégiale, 94% des Chefs d'entreprises se disent préférés maintenir la forme juridique « unipersonnelle » pour raison de préserver l'indépendance de leurs entreprises et aussi pour ne pas se faire rouler par les actionnaires ou le Manager externe.

CONCLUSION

L'impérieuse question soulevée dans cet article était celle de savoir le niveau de gouvernance des PME de la Ville de Matadi au regard des exigences de la bonne gouvernance d'une entreprise. Nous avons avancé que les Petites et Moyennes Entreprises de la Ville de Matadi

ont un faible niveau de gouvernance au regard des exigences de la bonne gouvernance d'une entreprise.

Au regard de l'enquête menée, il apparaît clairement que la gouvernance des Micro, Petites et Moyennes Entreprises de la Ville de Matadi est encore à un faible niveau à cause notamment des facteurs ci-après :

- l'aversion des chefs d'entreprises à s'ouvrir au management externe ;
- la non acceptation de recourir au service d'un auditeur externe dans le contrôle et la décision entre les mains du propriétaire de l'entreprise ;

Par conséquent, la mise en œuvre des règles de gouvernance reste encore un parcours de combattant auprès des chefs des PME en croissance de la Ville de Matadi. Cette tendance est encore accentuée à cause du manque de culture associative qui caractérise bon nombre des entrepreneurs congolais.

Dans ces conditions, notre recommandation pour la bonne gouvernance des MPME consiste à la vulgarisation par les structures d'accompagnement des MPME, les incubateurs d'entreprises, les chambres de commerce, les corporations professionnelles, des règles et principes de la gouvernance d'entreprise entre autres la délégation du pouvoir, l'ouverture au management externe, la culture associative (SARL, SA, SNC, SCS, etc.) afin de rendre cette catégorie d'entreprises des instruments de développement socio-économique de la Ville de Matadi.

BIBLIOGRAPHIE

- M. et NURDIN, « Code de gouvernance des entreprises moyennes Françaises, Edition l'Harmattan ;
- EIFERT et al, (2008), Le coût des affaires en Afrique : Preuves tirées des données d'enquêtes
- F. (2011), « La croissance de l'entreprise. Une obligation pour les PME », Edition De Boeck,
- A., « L'entreprise familiale et son capital social : Fondement et limites de l'avantage
- NKENDA & al, INS, (2004-2005), enquête 1-2-3 sur l'emploi, le Secteur informel et les
- Développement de l'entrepreneuriat au Congo, PRONADEC (2020) ;
- Revue économique de l'OCDE, Perspectives de l'emploi (2014) ;