

## **Qualité du Système de Contrôle Interne et Performance des Petites et Moyennes Entreprises Congolaises**

### **Internal and External Audit Quality and Performance of Congolese Small and Medium Enterprises**

**MBAMBU SYAYIGHANZA Edwige**

Enseignante chercheure

Université Libre des Pays des Grand lacs (ULPGL)

République Démocratique du Congo

**MPEREBOYE MPERE Seblon**

Enseignant chercheur

Université Protestante au Congo

République Démocratique du Congo

**Date de soumission :** 15/11/2023

**Date d'acceptation :** 09/02/2024

**Pour citer cet article :**

Mbambu E. & Mpereboye S. (2024) « Qualité du système de contrôle interne et performance des petites et moyennes entreprises Congolaises », Revue Internationale du chercheur « Volume 5 : Numéro 1 » pp : 105- 128

## Résumé

A nos jours, le dispositif du contrôle interne demeure un outil de gestion important pour toute entreprise, son efficacité et sa qualité sont considérées comme l'un des piliers d'un bon gouvernement et par ricochet d'un bon pilotage de sa performance. Ce mécanisme est encore très indisponible dans un environnement des PME caractérisé par des turbulences de tout genre, la concurrence, la technologie avancée, la compétitivité, etc. Par ailleurs, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à voir son évaluation comme une opportunité pour améliorer leurs performances.

Dans l'objectif d'examiner la contribution de la qualité du système de contrôle interne sur la performance des PME, un échantillon de 559 PME de la province du nord Kivu ont été enquêté. Une échelle de Likert en cinq points a été utilisée pour mesurer la QSCI des PME ainsi que leur performance.

Les résultats indiquent que la qualité du système de contrôle interne à travers la sensibilité au contrôle, à l'organisation du travail, à la digitalisation et la formation continue des employés impacte significativement la performance globale des PME congolaise. L'étude recommande une formation des dirigeants et entrepreneurs sur l'importance des contrôles internes.

**Mots clés :** « QSCI ; Système de Contrôle interne ; Qualité ; Performance ; PME »

## Abstract

Today, the internal control system remains an important management tool for any company and its efficiency and quality are considered one of the pillars of good corporate governance and, by extension, good management of the company performance. This mechanism is still very unavailable in an SME environment characterized by turbulence of all kinds, competition, advanced technology, competitiveness, etc. Furthermore, more and more companies see its evaluation as an opportunity to improve their performance.

With the aim of examining the contribution of the quality of the internal control system to the performance of SMEs, a sample of 559 SMEs in the North Kivu province were surveyed. A five-point Likert scale was used to measure the QSCI of SMEs as well as their performance.

The results indicate that the quality of the internal control system through sensitivity to control, work organization, digitalization and continuing training of employees significantly impacts the overall performance of Congolese SMEs. The study recommends training for managers and entrepreneurs on the importance of internal controls.

**Key words:** « QSCI; Internal Control System; Quality; Performance; SMEs »

## Introduction

A l'ère actuel, un intérêt croissant se manifeste pour une bonne gestion des PME qui se veulent pérennes, malgré le contexte dans lequel elles évoluent marqué par des mutations occurrentes à la mondialisation, à l'ouverture, à la modernisation et à la libéralisation, (Mehdi & Souhaila, 2019).

La mondialisation a poussé les organisations à étendre leurs activités au-delà des frontières des pays, ce qui a rendu difficile pour quelques dirigeants de contrôler le gaspillage des ressources de leurs entreprises. Ainsi, avec l'expansion des entreprises, il est devenu nécessaire de mettre en place un mécanisme de contrôle distinct pour réglementer les activités de l'entreprise afin de protéger les intérêts des actionnaires. Le contrôle consiste à garantir que l'organisation fonctionne de la manière prévue et atteint ses objectifs (Abbas & Iqbal, 2012).

Actuellement, le monde de travail évolue dans un environnement de plus en plus complexe (Slimani, 2012), caractérisé par la mondialisation de l'économie, l'ouverture des frontières, la compétitivité accrue et la technologie très avancée ont poussé les entreprises à affronter une forte concurrence, nécessitant une bonne maîtrise de leurs activités (Mehdi & Souhaila, 2019). Cet environnement est loin de s'arrêter. A l'instar de l'innovation, la résilience reste indispensable pour faire face à cette inattendu (Binwa, 2022). Il émerge de ce qui précède que seules les entreprises bien structurées et organisées peuvent acquérir une bonne part de marché et assurer un bon pilotage de la performance et par ricochet leurs pérennités qui demeurent les principaux objectifs de toute entité.

Les PME se sont concentrées sur la disponibilité, l'accessibilité et la rentabilité dans l'utilisation des finances. Peu d'attention a été accordée au rôle important joué par les systèmes de contrôle interne dans la performance des entreprises. Elles ont fonctionné au mépris total des systèmes de contrôle interne, ce qui a conduit à l'échec massif de ces organisations commerciales (Nyakundi et al., 2014)

La survie des entreprises passe nécessairement par l'amélioration de l'efficacité de leurs opérations et leurs procédures. Le contrôle interne, l'un des outils de gestion de l'entreprise, permet d'apporter une assurance sur la maîtrise de ses activités et d'améliorer ses performances (Boudia & Debbi, 2018; EL Hilali & Benlakouiri, 2014). Il aide ainsi l'organisation à limiter les risques susceptibles d'affecter son fonctionnement ou de contraindre l'atteinte de ses objectifs.

Des études montrent que 90 % des créations d'entreprises ne fonctionnent pas au-delà de leur troisième anniversaire en raison du manque de systèmes de contrôle interne solides (Ibrahim et al., 2017; Nyakundi et al., 2014; Wang, 2019). Il s'observe dans le secteur privé une croissance considérable, qui rend la gestion des PME plus complexe, il semble très évident de s'interroger à la

résolution urgente sur la question de la qualité du système de contrôle interne pour piloter la performance.

Cependant plusieurs interrogations se propagent de plus en plus sur la qualité du système de contrôle interne qui ne peut apporter une certitude sur l'atteinte des objectifs de l'entreprise à cause des dysfonctionnements qui menacent le déroulement de ses activités, nécessitant une évaluation régulière du contrôle interne effectuée par un professionnel, pour améliorer sa qualité et son efficacité dans le but de contribuer à la performance.

Selon Addahbi et al. (2020), le grand nombre de cas de fraudes et de malversations très médiatisés au cours des dernières années a présenté un enjeu central de la gouvernance d'entreprise et a été la raison principale de l'instauration et du développement d'un mécanisme de contrôle des risques adapté et efficace.

Dans ce cadre, il convient de poser deux questions suivantes : Quelles sont les spécificités de la qualité du système de contrôle interne des PME de la province du Nord Kivu ? Ensuite, Quelle est l'influence de la qualité du système de contrôle interne des PME sur leur performance?

Cette étude poursuit deux objectifs. Premièrement, elle identifie les variables qui définissent la qualité du système de contrôle interne ainsi que celles de la performance des PME du Nord Kivu. Deuxièmement, elle explore les variables de la QSCI qui affectent significativement la performance des PME.

Il semble exister très peu de littérature empirique sur la relation entre la qualité du système de contrôle interne et la performance des PME. Cependant, diverses études ont été réalisées sur les systèmes de contrôle interne et sa qualité (Abbas & Iqbal, 2012; Rae & Subramaniam, 2008). D'autres, se sont intéressées à la relation qui pourrait exister entre le système de contrôle interne et la performance financière (Dineshkumar & Kogulacumar, 2005; Ejoh & Ejom, 2014; Ibrahim et al., 2017; Wang, 2019), généralement dans les grandes entreprises, celles cotées, dans le secteur financier, sanitaire, et presque rare dans le contexte des PME (Nyakundi et al., 2014). Les conclusions de ces études montrent qu'il existe un lien significatif entre les deux. Parmi les rares études sur la qualité du SCI et la performance, celle de Leng & Zhao, (2013) portant sur l'impact de la qualité du contrôle interne sur la performance dans le contexte des opérations des entreprises de fusions et d'acquisition.

La présente recherche, portant sur les PME de la province du Nord Kivu, teste les dimensions de la qualité du SCI sur la performance dans le contexte congolais, en adoptant une approche quantitative.

La démarche méthodologique de cette étude, fondée sur l'approche quantitative, a suivi trois étapes : la collecte des données, la mesure des variables et le traitement des données. D'abord

l'exploration dont la visée était de circonscrire la question d'étude dans le contexte. Ensuite, le pré-test du questionnaire avait été mené, qui visait sa validation, avant les enquêtes quantitatives sur les PME de la province du Nord Kivu. Connaissant la population d'étude, l'échantillon a été calculé et un questionnaire a été soumis auprès des 559 PME du Nord-Kivu. Quant à la mesure des variables, selon leurs natures, celles-ci ont été opérationnalisées puis mesurées. L'analyse factorielle exploratoire en composantes principales, avant celle confirmatoire, a été déroulée en cinq étapes : la validité de l'échelle de mesure, l'extraction des facteurs, la rotation des facteurs, l'épuration de l'échelle de mesure et la fiabilité de l'échelle de mesure.

Finalement, pour traiter et analyser les données, nous avons à la fois mobilisé les logiciels STATA 16.0 et SPSS 23. La régression linéaire a été utilisée. Chaque fois, avant de procéder à la vérification des hypothèses, des statistiques descriptives appliquant divers tests (comparaison des moyennes, chi-carré, fréquences, tendances centrales) ont été étudiées.

Notre article est composé de trois sections hormis l'introduction et la conclusion. La section première aborde la revue de la littérature sur le contrôle interne ainsi que sa qualité et la performance, ensuite développe des hypothèses. La seconde expose la méthodologie de recherche en montrant clairement les techniques de collecte des données, la mesure des variables et les procédures d'analyses des données. Enfin, la troisième section présente et discute les résultats issus de l'enquête.

## **1. Revue de la littérature et hypothèses de la recherche**

Cette section est subdivisée en trois. La première présente une revue théorique sur le contrôle interne et sa qualité, ainsi que sur la performance. La deuxième section étale la revue empirique et formule les hypothèses de recherches. Enfin, la troisième présente le modèle conceptuel.

### **1.1. Revue théorique sur la qualité du système de contrôle interne et la performance**

#### **1.1.1. Le contrôle interne et sa qualité**

##### **❖ Contrôle interne**

Nombreux auteurs se sont intéressés au concept contrôle interne (Abdennebi, 2020; Giraud, 2006; Renard, 2016; Wang, 2019). Une variété des définitions ont été données, désignant le contrôle interne comme : « dispositifs », « moyens », « procédés », « systèmes ». Selon Bouaziz & Maalemi, (2023), le contrôle interne est un « ensemble de dispositifs mis en œuvre par les responsables de tous niveaux pour maîtriser le fonctionnement de leurs activités ».

Le référentiel COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) définit le contrôle interne comme « un processus mis en œuvre par le conseil d'administration, les dirigeants et le personnel d'une organisation destiné à fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation des objectifs suivants: la réalisation et l'optimisation des opérations, la fiabilité des informations financières, la conformité aux lois et aux réglementations en vigueur ». Le COCO (Criteria on Control Committee) donne une définition au contrôle interne comme : « éléments de l'organisation (incluant ressources, systèmes, procédés, culture et tâches) qui, mis ensemble, aident à atteindre les objectifs. » (Boudia & Debbi, 2018). Leurs mises en œuvre doit également assuré l'efficacité et l'efficacités ses ressources et la maîtrise des risques significatifs.

Renard, (2016) met en évidence quatre éléments essentiels au contrôle et à la réalisation des objectifs : le but (objectif) ; l'engagement ; la capacité (action) ainsi que le suivi et l'apprentissage. Il continue en montrant que dans la norme 2120.A1, les normes professionnelles définissent ainsi les aspects sur lesquels doit porter l'évaluation du contrôle interne et qui sont donc autant d'objectifs à atteindre : d'abord la crédibilité des informations financières et opérationnelles ; ensuite efficacité et efficacité des opérations ; protection du patrimoine ; respect des lois, règlements et contrats.

Il existe plusieurs théories sur le contrôle interne, Cette étude a opté pour deux théories notamment la théorie d'agence et la théorie de contingence. La complémentarité des théories de l'agence et de contingence permet de comprendre les systèmes de contrôle interne des PME pour l'amélioration de leur performance.

#### ❖ **Qualité du système de contrôle interne**

L'importance du maintien d'un système de contrôle interne efficace dans les organisations a été constamment et énormément soulignée, en raison de ses effets positifs sur la performance. Un contrôle interne efficace permet de prévenir et de détecter les activités frauduleuses au sein de l'une entreprise (Ibrahim et al., 2017).

La qualité supérieure du contrôle interne constitue un enjeu majeur face aux nouvelles menaces qui pèsent sur les entreprises pour la création de la valeur. Le rôle de l'auditeur consiste à aider l'entreprise à améliorer la qualité du contrôle interne par une évaluation objective. Pour ce faire, il doit apprécier les dispositifs mis en place et maîtriser les risques susceptibles de se produire. Cette évaluation est donc un moyen de contrôle pour l'auditeur qui aide la direction à améliorer ses procédures et à réduire les faiblesses dévoilées pour une meilleure atteinte de ses objectifs (Boudia & Debbi, 2018). On observe que les entreprises dotées d'un système de contrôle interne sont nettement plus grandes, plus hautement réglementées, plus compétitives, plus rentables, plus

liquides, plus conservatrices dans leurs politiques comptables, plus compétentes dans leur gestion et leur comptabilité et soumises à de meilleurs contrôles de gestion (Nyakundi et al., 2014). L'instauration d'un dispositif de contrôle interne n'est pas réservée aux seules grandes entreprises, le besoin du contrôle efficace est aussi criant dans les entreprises de taille réduite.

Un courant de recherche s'est attaché à réfléchir puis à préconiser les mécanismes de contrôle interne et externe comme remèdes pour limiter les comportements opportunistes des agents (Zangue, 2021). La mission du contrôle interne dans une entreprise est beaucoup plus préventive que répressive. Il a pour vocation de vérifier que les risques de toute nature sont analysés et surveillés. Sa qualité et efficacité est très indispensable pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

- **La qualité du système de contrôle interne : une nécessité à la sensibilité au contrôle par les dirigeants et à l'organisation du travail**

L'environnement du contrôle, tel qu'établi par les propriétaires et gestionnaires de l'entreprise, exhorte et influence la conscience de contrôle de ses collaborateurs. L'attitude de la direction doit être axée sur des pratiques professionnelles éthiques et sur le respect des procédures de contrôle établies. C'est le fondement de tous les autres éléments du contrôle interne, assurant discipline et structure. Les facteurs de l'environnement de contrôle comprennent : l'intégrité et les valeurs éthiques ; l'engagement envers la compétence; la philosophie de leadership et style de fonctionnement ; et la manière dont la direction attribue l'autorité et les responsabilités, et organise et développe son personnel.

Les activités de contrôle sont les politiques et procédures qui contribuent à garantir que les directives de la direction sont exécutées. Ils contribuent à garantir que les mesures nécessaires sont prises pour faire face aux risques pesant sur la réalisation des objectifs de l'entité. Les activités de contrôle se déroulent dans toute l'organisation, à tous les niveaux et dans toutes les fonctions. Ils comprennent une gamme d'activités aussi diverses que les approbations, autorisations, vérifications, rapprochements, examens de la performance opérationnelle, sécurité des actifs et séparation des tâches. Les activités de contrôle impliquent généralement deux éléments : une politique établissant ce qui doit être fait et les procédures pour mettre en œuvre la politique. Toutes les politiques doivent être mises en œuvre de manière réfléchie, régulier, consciencieuse et cohérente (Nyakundi et al., 2014).

L'organigramme doit mettre en évidence les diverses tâches des services et des membres du personnel. L'organigramme de l'entreprise ne doit pas être seulement formalisée mais également préalable, adaptée, adaptable et vérifiable. Formalisation est donc la conservation du schéma d'organisation. Organisation préalable : l'organisation de l'entreprise doit être conçue à l'avance et

ne pas être issue uniquement de l'inspiration ou des contraintes du moment. Organisation adaptée et adaptable : l'organisation de l'entreprise doit être adaptée aux objectifs, à la stratégie, à la taille et à l'activité de l'entité et doit pouvoir être régulièrement adaptée aux modifications de l'environnement économique de l'entité. Selon Bellaha, (2021), il est nécessaire que l'on puisse s'assurer à tout moment que l'organisation prévue est respectée en permanence, telle est l'organisation véritable. Il poursuit en montrant que la règle de séparation des fonctions a pour objectif d'éviter que dans l'exercice d'une activité de l'entité, un même agent cumule des fonctions. La conscience des risques et des contrôles a une influence sur la portée du SCI. Les résultats des études de Sarens & De Beelde, (2006), cité Nyakundi et al., (2014) suggèrent que lorsque la direction est consciente des risques et des activités de contrôle, elle est plus susceptible de comprendre le rôle du SCI dans la surveillance des activités de risque et de contrôle, et il est donc plus probable qu'elle soutienne un SCI relativement plus vaste. Ils continuent en montrant que ces entreprises sont plus performantes et peuvent rester en activité pendant un bon nombre d'années. Nyakundi et al., (2014) a également découvert que l'absence ou la faiblesse des SCI sont donc un indicateur de mauvaises performances financières.

- **La qualité du système de contrôle interne : une nécessité à la digitalisation et à la formation continue des employés**

La digitalisation du processus est très indispensable dans la mesure où les systèmes de contrôle interne doivent être surveillés. Un processus qui évalue la qualité des performances du système au fil du temps doit être basé sur la maîtrise et l'utilisation de la technologie. La surveillance continue a lieu dans le cours normal des opérations et comprend des activités régulières de gestion et de supervision, ainsi que d'autres actions entreprises par le personnel dans l'exercice de leurs fonctions qui évaluent la qualité de la performance du système de contrôle interne (Nyakundi et al., 2014).

L'environnement de contrôle et les activités de surveillance fonctionnent en tandem pour renforcer l'ensemble du système de contrôle d'une organisation. L'environnement de contrôle constitue le fondement de toutes les composantes du contrôle. Le conseil d'administration et la haute direction doivent donner le bon ton au sommet, en donnant des orientations au reste de l'organisation sur l'importance de contrôles internes efficaces. L'efficacité de la composante évaluation des risques, des composantes activités de contrôle, de la composante information et communication et de la composante surveillance dépendra toutes du degré de la compétence des employés. Un processus de surveillance correctement conçu et mis en œuvre, avec un personnel bien formé et capacité aidera l'organisation à identifier et à corriger les problèmes de contrôle interne en temps opportun, garantissant ainsi le fonctionnement continu du système de contrôle interne (Ayagre et al., 2014).

### 1.1.2. Littérature sur la Performance

#### ❖ Performance : concept complexe et multidimensionnel

Le concept de performance a fait l'objet de plusieurs recherches dans le domaine des sciences de gestion. (Benslimane, 2021; Charreaux, 1998; Ducq, 2008; Gauzente, 2020; Gendron, 2009; Germain, 2004; Issor, 2017; Oubal, 2022; Pesqueux, 2004; Renaud & Berland, 2007). L'objectif de ces recherches est d'améliorer la performance des entreprises, cependant, elles n'ont pas abouti à une définition universelle et unanime de ce concept.

À cet effet la définition de la performance demeure relative et les modèles conceptuels proposés dans la littérature nécessitent d'être appréhendé d'une manière globale, comme le disait Marmuse, (1989) cité par EL Bahlouli et al., (2019) « la performance revêt donc des aspects multiples, sans doute convergents, mais qui méritent d'être abordés dans une logique plus globale que la seule appréciation de la rentabilité pour l'entreprise ou pour l'actionnaire ». Elle reste une affaire de perception selon différents acteurs et est relative à la vision, la stratégie et les objectifs de l'entreprise.

#### ❖ Mesure de la performance

Bien que historiquement mesurée par des données financières en raison de leur caractère objectif, fiable et facilement opérationnalisable, la performance d'une entreprise peut se mesurer sous différents angles (Berger-Douce, 2014). La performance des PME doit être mesuré en tenant compte de la réalité des données quantitatives ainsi que qualitative et basés sur la perception ou l'appréciation de ces données. Cette performance étant multidimensionnel, « performance globale », difficile à mesurer techniquement, est « l'agrégation des performances économiques, sociales et environnementales » (Issor, 2017).

Marcel Lepetit la définit « comme une visée (ou un but) multidimensionnelle, économique, sociale et sociétale, financière et environnementale, qui concerne aussi bien les entreprises que les sociétés humaines, autant les salariés que les citoyens ». En fonction du contexte, l'évaluation sur un aspect de la performance, par exemple la performance financière, pourra être suffisante, alors que dans d'autres cas il sera préférable de travailler sur une notion de performance multicritères qui inclut la performance économique, performance financière, performance des processus, etc.

En effet, la notion de performance s'élargit pour prendre en compte la responsabilité sociétale de l'entreprise, qui associe et traduit à l'échelle organisationnelle les trois dimensions du

développement durable, en l'occurrence : la croissance économique, l'équité sociale, éthique et la préservation de l'environnement (Hadjali, 2020).

- **Performance Economique et Financière**

La performance économique et financière, « soutenable » à long terme, elle est relative à la survie de l'entreprise et mesurée par la rentabilité des investissements et des ventes, la profitabilité, la productivité, le rendement des actifs, l'efficacité, etc. Elle intègre la création de valeur pour le client, l'actionnaire et la satisfaction des investisseurs. Ayant trait aux coûts, cette performance est mesurée par des indicateurs quantitatifs. Cet aspect économique et financier de la performance est resté pendant longtemps, la référence en matière de performance et d'évaluation d'entreprise. Même si elle facilite une lecture simple du pilotage de l'entreprise, cette dimension financière à elle seule, n'assure plus la compétitivité de l'entreprise (Issor, 2017).

- **Performance Sociale et éthique**

Relativement à la performance humaine et sociale, elle représente les relations sociales ou humaines dans l'entreprise. Elle résulte pour J. M. Descarpentries du rassemblement de Collaborateurs : motivés, compétents et communiquant bien entre eux par le moyen d'une langue et de valeurs communes (culture). Elle dépend des politiques de gestion du personnel, concerne l'état des relations sociales ou humaines dans l'entreprise et traduit la capacité d'attention de l'entreprise au domaine social (Guerraou & EL Amili , 2020; Oubal, 2022). À cet effet, V. barraud-Didier et al. (2003), cité par Issor, (2017) soulignent que la compétitivité de l'entreprise et la recherche de l'excellence passent par la création de structures et de systèmes de gestion favorisant l'initiative et la créativité des ressources humaines.

- **Performance Environnementale**

La performance de l'entreprise a été largement ventilée durant les récentes décennies comme un impératif catégorique. Sa complexité n'émane pas uniquement de la diversité de ses conceptualisations mais aussi de son caractère multidimensionnel. « Il est admis du point de vue économique qu'il n'est ni rentable ni possible de réduire à zéro tout dommage causé à l'environnement, c'est pourquoi un compromis est recherché entre prévention et dommage entre l'écologie et l'économie... ». L'environnement économique actuel oblige les managers à prendre des décisions plus rapidement que jamais. Ces décisions doivent être basées sur des données significatives et précises (Hadjali, 2020).

La performance environnementale est une notion en grande partie indéterminée, complexe, contingente et source d'interprétations subjectives, elle désigne « les résultats mesurables des PME en relation avec la maîtrise de ses aspects environnementaux sur la base de sa politique environnementale, de ses objectifs et cibles environnementaux ». Elle indique l'impact environnemental de l'entreprise, et est mesurée par des indicateurs comme les normes environnementales, telles que les normes ISO 14000 ou la réduction du taux de déchets ou de rejets polluant de l'entreprise (Meyssonnier, 2016).

En définitive, le système de mesure de la performance est un système d'information qui est au cœur du processus de gestion de la performance. Il est équilibré et dynamique, capable de soutenir le processus de prise de décision par la collecte, la préparation et l'analyse de l'information. Il a la capacité d'évaluer l'organisation dans son entièreté et d'intégrer de façon équilibrée toutes les fonctions et dimensions de l'entreprise en accord avec les objectifs stratégiques fixés. Le système de mesure de la performance doit assister le manager dans sa prise de décision stratégique, et aussi à la définition, au déploiement et à la diffusion de la stratégie. Il contribue à améliorer la performance globale en exploitant les synergies entre les différentes unités.

## **1.2. Revue empirique et développement des hypothèses**

### **1.2.1. Revue de la littérature empirique**

Les recherches menées par Abbas & Iqbal, (2012) révèlent qu'un système de contrôle interne correctement développé et efficacement mis en œuvre contribue à se protéger contre le gaspillage de ressources et constitue une base pour le bon fonctionnement de tous les types d'organisations. Il produit des rapports financiers fiables qui aident les parties prenantes à prendre leur meilleure décision. Leur étude montre l'importance qu'un système de contrôle interne en aidant les organisations à réduire leur risque opérationnel et à améliorer la fiabilité de l'information financière et par ricochet la performance pour renforcer la confiance des actionnaires.

Les résultats de l'étude de Ibrahim et al., (2017) montrent une relation significativement entre le système de contrôle interne et la performance financière des établissements de santé du Ghana.

Les études de Ejoh & Ejom, (2014), portant sur l'impact des activités de contrôle interne sur la performance financière des Établissements d'enseignement supérieur au Nigéria, les résultats ont révélé qu'il existe une séparation claire des rôles dans le département des finances et de la comptabilité des institutions et que les supérieurs hiérarchiques du Collège supervisent régulièrement le travail effectué par leurs subordonnés. Concernant le contrôle budgétaire, l'étude a révélé que l'institution respecte strictement les dispositions du budget annuel du département et que des contrôles sont en place pour exclure les dépenses dépassant les fonds alloués. En outre, le

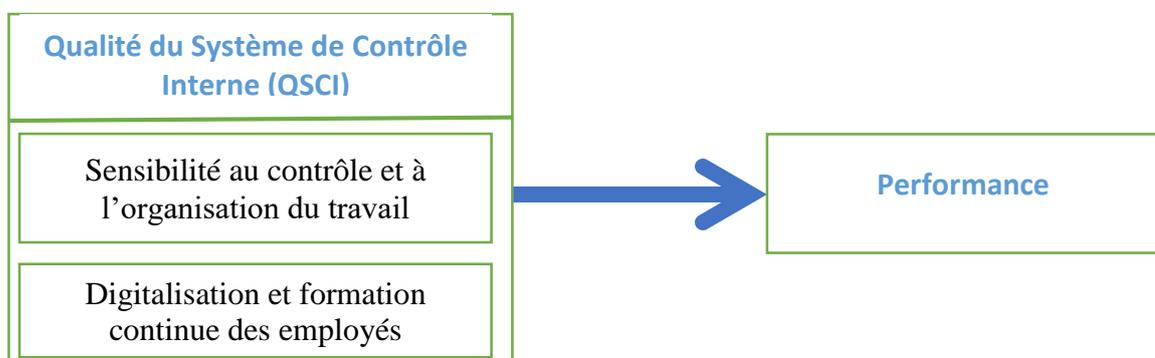
réseau de sécurité du Collège est médiocre. Les résultats de l'étude montrent en outre qu'il n'existe pas de relation significative entre les activités de contrôle interne et la performance financière du Cross River State College of Education.

### 1.2.2. Développement des hypothèses

En se basant sur le cadre théorique et empirique présentés, l'hypothèse émise s'énonce comme suit :

*Hypothèse : La qualité du Système de Contrôle Interne influencerait positivement la performance de la PME du Nord Kivu.*

### 1.3. Modèle conceptuel



Source : Nous-même, sur base de la revue de littérature

## 2. Méthodologie de la recherche

Cette section présente les techniques utilisées pour collecter les données, opérationnalise et mesure les variables, puis exhibe les outils d'analyse et de traitement des données. Les processus de purification des échelles de mesure (AFE et AFC) et l'analyse des validités sont également les mêmes pour toutes les analyses.

### 2.1. Collecte des données

La collecte des données s'est déroulée en trois étapes. D'abord l'exploration dont la visée était de circonscrire la question d'étude dans le contexte. Il s'agissait pratiquement de comprendre la manière dont les opérateurs économiques et les experts définissent la qualité du système de contrôle interne ainsi que la performance des PME. A ce stade, les réponses obtenues ont servi de base à l'enrichissement du questionnaire initial obtenu sur base de la littérature théorique. Ensuite, le pré-test du questionnaire visait sa validation. Il était question de le soumettre auprès des praticiens afin qu'ils aident à réorienter certaines idées à travers une reformulation, à supprimer certains items ou en ajouter d'autres. Enfin, l'enquête quantitative a été effectuée sur base d'un questionnaire digitalisé. Par conséquent, la taille de l'échantillon est de 559 PME. Disposant des informations sur

la population globale des PME du Nord-Kivu, la formule  $n = \frac{N}{1 + N e^2}$  a été appliquée (Hando et al., 2022). Avec N la taille de la population (supposée connue), et e, le degré de précision (confiance) voulu par le chercheur. La compilation de différents rapports (répertoire des PME) de la Direction Générale des Impôts (DGI) informe que les PME du Nord-Kivu sont estimées à 15400 (en 2021). Optant pour une marge d'erreur de 5%, la taille de l'échantillon a été calculée.

Ces entreprises sont réparties dans les villes et cités de la province. L'enquête a principalement ciblé les villes de Goma, Beni et Butembo. Nous avons opté pour un échantillonnage par quota. Disposant des informations sur la population des PME d'une contrée, il était facile d'extraire les effectifs concernés par l'étude. Ainsi, chaque zone a été proportionnellement représentée. Pour interroger les individus, nous avons recouru à un tirage aléatoire.

Le pré-test du questionnaire visait sa validation. Il était question de le soumettre auprès des pratiquants afin qu'ils aident à réorienter certaines idées à travers une reformulation, à supprimer certains items ou en ajouter d'autres. Enfin, l'enquête quantitative a été effectuée sur base d'un questionnaire digitalisé. En utilisant l'application KoBo Collect, 18 enquêteurs formés ont participé à la collecte des informations ayant servi à l'analyse finale.

## **2.2. Mesure des variables**

### **2.2.1. Les variables indépendantes**

La qualité du système de contrôle interne (QSCI), a été saisie par une échelle de Likert à 5 points (Totalemment en désaccord à Tout à fait d'accord). L'échelle a été soumise à l'analyse factorielle exploratoire pour leur épuration. Avant d'y arriver, des tests préliminaires sur la factorisation ( $KMO \geq .6$  et Sig. Bartlett) ont été appliqués.

Finalement, la validité et la fiabilité des échelles ont été obtenues en recourant respectivement aux critères de coefficients structurels ( $\geq .5$ ), communalités ( $\geq .5$ ), pourcentage de variance partagée ( $\geq .60$ ) ainsi qu'à l'alpha de Cronbach ( $\geq .6$ ). Les critères de coude ou Eigenvalue ( $\leq 1$ ) ont permis la rétention des dimensions principales. Pendant ce temps, les composantes principales ainsi que Varimax ont été la méthode d'extraction et de rotation des données. Initialement, cette échelle était constituée de 15 items répartis en 4 dimensions qui se rapportent à la manière dont les PME organisent et gèrent à l'interne les opérations courantes, les risques encourus, les efforts mis en place pour éviter le dérapage et les dysfonctionnements.

Les résultats indiquent que les données sont favorables à la factorisation ( $KMO : .81$ , Bartlett  $p < .000$ ). Par conséquent, l'analyse montre que la qualité du système de contrôle interne dans les PME du Nord-Kivu est un concept composé de sept items répartis en deux dimensions principales :

sensibilité au contrôle et à l'organisation du travail (SensControl) et Digitalisation et formation continue des employés (DigtFormCont).

Ces dimensions renferment 67% de variance totale expliquée et exhibent une bonne consistance interne ( $\alpha : .83$ ). Pour chaque dimension, et pour le construit lui-même, un index moyen a été calculer pour servir d'input dans les régressions.

### **2.2.2. La variable dépendante**

Pour capter la performance, nous avons recouru aux mesures subjectives : les échelles de perception. Le choix aux données subjectives est dicté par deux motifs : la difficulté d'accès aux données objectives qui, dans l'environnement de cette étude sont non publiées et erronées mais également la corrélation existante entre les données objectives et les données subjectives (Binwa, 2022).

Prenant appui au tableau de bord prospectif, la performance utilisée comprenait quatre axes : la finance, le social, l'environnement et l'aspect technique. Pour ce faire, 22 questions réparties en 4 axes ont été retenues. Les répondants ont été emmenés à indiquer sur une échelle de Likert à cinq points (pas du tout d'accord à totalement d'accord), l'atteinte de chaque indicateur. L'échelle a été soumise à l'analyse factorielle. Celle-ci permet d'extraire les principales composantes et de ne retenir que les items qui sont fortement corrélés avec ces composantes. Les critères de valeur propre et de pourcentage de variance expliquée ont été retenus. Plus la valeur propre initiale est élevée, plus le facteur explique une proportion significative de la variance totale ; et tout facteur avec une valeur initiale supérieur à 1 est considérée comme un facteur significatif (Hassani et al., 2014).

Après avoir vérifié que les données admettaient l'analyse factorielle (KMO : .78, Bartlett  $p < .000$ ), 12 items réduits en 4 dimensions principales ont été retenus : la performance financière, sociale, environnementale et éthique. Ces dimensions exhibent 68% de variance totale partagée par l'ensemble des informations recueillies. Ces dimensions renferment des informations se rapportant à Par ailleurs, l'analyse de la fiabilité aboutit à une cohérence interne acceptable ( $\alpha : .78$ ). Finalement, des indices ont été construits pour chaque dimension, puis pour le construit lui-même, pour servir des tests dans les analyses.

### **2.2.3. Les variables de contrôle**

Certaines variables se rapportant au nombre des produits ou services (NbreProdServ), à l'expérience du dirigeant (ExpérDirig), à l'effectif du personnel (personnel) et à l'année de création (AnCréat) ont été utilisées pour contrôler l'effet. Toutes ces variables sont quantitatives. Les PME qui en disposent sont censées réaliser des performances supérieures à celles qui en sont dépourvues.

### 2.3. Traitement et analyse des données

En dehors de l'analyse factorielle exploratoire ci-haut définie, l'analyse des données a été obtenue à travers les tests de comparaison des moyennes (pour les statistiques descriptives) et la régression linéaire pour la vérification des hypothèses. Les tests de comparaison des moyennes avaient pour visée de comparer les scores moyens de la qualité du système de contrôle interne selon certaines caractéristiques des PME et des dirigeants. Pour les tests de comparaison de deux moyennes :

$$H_0: \bar{X}_1 = \bar{X}_2 \text{ Ou } \bar{X}_1 - \bar{X}_2 = 0$$

L'hypothèse alternative est qu'il y a une différence entre les deux moyennes.

$$H_1: \bar{X}_1 \neq \bar{X}_2$$

Avant de poursuivre les analyser, quelques assumptions devraient être vérifiées : normalité de des données, homogénéité de la variance, l'indépendance des groupes, la sélection aléatoire dans les deux groupes.

Le t-test s'obtient par la formule habituelle

$$t = \frac{(X_1 - X_2) - 0}{S_{X_1 - X_2}}$$

Et l'erreur-type de la différence de moyennes est donnée par la formule de la variance combinée ci-dessous :

$$S_{X_1 - X_2}^2 = \frac{(n_1 - 1)S^2 + (n_2 - 1)S^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

L'interprétation des résultats se fait sur base du degré de significativité retenu ( $\alpha = 5\%$ ).

Lorsqu'il s'agit de comparer les moyennes d'au moins trois groupes, nous avons utilisé l'analyse de la variance. Celle-ci n'étant qu'un prolongement du t-test, plutôt inspirée des travaux de Fisher. Celui-ci compare (rapport) les variations intergroupes avec les variations intragroupes. La règle de décision reste la même que pour les t-tests. Les hypothèses ayant la forme suivante :

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_p$$

$$H_1: \text{Il existe un } \mu_i \neq \mu_j$$

Le test F est de la forme :

$$\text{Rejet de } H_0 \text{ si } \frac{CM_A}{CM_{S/A}} > S(\alpha)$$

Avec CM : carré moyen (dû au facteur vs erreur)

Pour développer un modèle pouvant expliquer la performance perçue des PME du Nord-Kivu, il convient de spécifier le modèle. Avec Y, une variable dépendante quantitative, un modèle de régression linéaire peut être estimé et peut ainsi s'écrire comme suit :

$$Y = \alpha + \beta_i X_i + \varepsilon_i$$

Avec  $\beta_i$  : vecteurs des variables explicatives et,  $X_i$  : toutes les variables indépendantes du modèle. Celles-ci se rapportent aux dimensions de la qualité du système de contrôle interne ainsi qu'à son score global agrégé. La qualité globale de chaque modèle était jugée par le  $F$  de Fisher alors que la qualité de l'ajustement était jugée par le  $R^2$ . L'importance de chaque variable était liée directement à son  $t$ -value ainsi qu'à la probabilité  $y$  relative. Le critère VIF ( $< 3$ ) a servi à tester la non-colinéarité entre variables exogènes. Les résultats indiquent que toutes les variables exhibent des coefficients VIF nettement  $< 2$  ; confirmant par la même occasion l'absence de multicollinéarité.

### 3. Présentation et discussion des résultats

Deux sous sections sont présentées. D'un côté, les statistiques descriptives. Celles-ci mettent en relation les caractéristiques socio-économiques ou démographiques avec la variable d'intérêt. De l'autre côté, les résultats de la régression permettant la vérification des hypothèses sont analysés, interprétés puis discutés.

#### 3.1. Statistiques descriptives

**Tableau N°1 : Statistiques descriptives sur la QSCI**

Variables	Modalités	Effectifs	Pourcentage	Sensib Contrôl et Orga	Digital et form cont	QSCI globale
		Moy/M	Ecart type	F/T/X <sup>2</sup>	F/T/X <sup>2</sup>	F/T/X <sup>2</sup>
Localisation	Goma	207	37,0	15.696***	25.238***	26.146***
	Butembo	172	30,8			
	Beni	180	32,2			
Forme juridique	SA	19	3,4	7.122***	14.364***	12.622***
	SARL	174	31,1			
	SARLU	118	21,1			
Secteur d'activité	Établissement	248	44,4	2.878***	6.337***	5.228***
	Commerce général	199	35,6			
	Industrie	65	11,6			
	Service	60	10,7			
	Hôtel et restaurant	111	19,9			
	Construction	32	5,7			
	Santé	23	4,1			
Imprimerie et multimédia	37	6,6				
Genre du dirigeant	Mine et énergie	32	5,7	-2.933***	-2.199**	-2.932***
	Femme	99	17,7			
Niveau d'instruction Dir	Homme	460	82,3	14.163***	11.825***	16.950***
	Sans	17	3,0			
Domaine étude	Primaire	17	3,0	2.394**	0.813	1.870*
	Secondaire	117	20,9			
	Grade/Licence	376	67,3			
	Master/Doctorat	32	5,7			
	Sciences commerciale, économique et gestion	191	35			
Autres	355	65				

Source : Compilation des résultats assortis de SPSS

La qualité du système de contrôle interne est statistiquement significative (chi-deux : 26,146 ;  $p < .01$ ) selon les villes. Il existe une différence statistiquement significative de la QSCI selon les villes. Le test de Duncan montre effectivement que le score moyen (3,5602) de la QSCI pour la ville de Goma est supérieur aux moyennes de deux autres villes, ayant des scores un peu égaux (Béni= 3,2452 et Butembo=3,0035).

En plus, la qualité du système de contrôle interne est statistiquement significative (chi-deux : 12,622 ;  $p < .01$ ) selon la forme juridique. Il existe une différence statistiquement significative de la QSCI selon la forme juridique. Le test de Duncan présente le score moyen (3,5731) de la QSCI pour la SARL est supérieur aux moyennes de trois autres formes, ayant des scores un peu égaux (SA=3,2556, SARLU=3,2361 et Etablissement=3,1141).

S'agissant du secteur d'activité, la qualité du système de contrôle interne est statistiquement significative (chi-deux : 5,228 ;  $p < .01$ ) selon le secteur d'activité de la PME. Il existe une différence statistiquement significative de la QSCI selon le secteur. Le test de Duncan présente le score moyen (3,6741) de la QSCI pour le secteur de la construction est supérieur aux moyennes de sept autres secteurs, ayant des scores un peu égaux (Service=3,5071 ; Imprimerie et média=3,4788 ; Santé=3,4410; Mine et énergie= 3,3795 ; Industriel=3,3736 ; Hôtellerie et restaurant=3,3076 et Commercial=3,0517).

À l'inverse, la qualité du système de contrôle interne est négativement significative (chi-deux : - 2,932 ;  $p < .01$ ) selon le genre du dirigeant. Il existe une différence négativement significative de la qualité du système de contrôle interne selon que le dirigeant est homme ou femme. Le test-t de Student montre une moyenne (3,0790) de la qualité du système de contrôle interne pour les dirigeants hommes supérieur à la moyenne (3,3324) de celles des dirigeants femmes.

Les résultats montrent également que la qualité du système de contrôle interne est statistiquement significative selon le niveau d'instruction du dirigeant (chi-deux : 11,825 ;  $p < .01$ ).

L'existence d'une différence statistique significative de la QSCI selon que le dirigeant de la PME est de tel ou tel autre niveau d'instruction. Le test de Duncan montre que le score moyen (3,6205) de la sensibilité au contrôle et à l'organisation du travail pour les dirigeants ayant un niveau de master ou doctorant est supérieur aux moyennes de quatre autres niveau, avec des scores un peu égaux (Grade et Licence= 3,4173, Primaire= 3,0924, Secondaire=2,9301 et Sans études=2,4454).

En définitive, les résultats montrent premièrement que la QSCI est statistiquement significative (chi-deux : 1,870 ;  $p < .10$ ) selon le domaine d'étude du dirigeant de la PME. Il existe une différence statistiquement significative de la digitalisation et la formation continue des employés selon le domaine d'étude du dirigeant. Le test-t de Student présente une moyenne (3,3906) de la digitalisation et la formation continue des employés pour les dirigeants du domaine d'économie et

gestion supérieur à la moyenne (3,2595) de la digitalisation et la formation continue des employés de ceux d'autres domaines.

### 3.2. Régression

**Tableau N° 2 : Résultats de la régression sur la QSCI et performance des PME**

Variables	Performance financière	Performance environnem	Performance sociale	Performance éthique	Performance globale
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5
Age	-.003(.004)	-.008(.003) **	.001(.003)	-.003(.003)	-.004(.002) *
Taille	.002(.001)	.001(.001)	.000(.001)	.000(.001)	.001(.001)
Expérience dirigeant	-.014(.005) ***	-.007(.004) *	-.007(.004) *	.006(.003) *	-.005(.002) *
Nbre des Biens et Serv	.011(.009)	.009(.006)	.002(.007)	.001(.005)	.006(.004)
Sensib contr, organ trav	.075(.051)	.252(.038) ***	.120(.039) ***	.279(.031) ***	.196(.023) ***
Digit et form continue	.303(.043) ***	.096(.032) ***	.536(.033) ***	-.028(.027)	.210(.020) ***
Qualité du SQI	.389(.046) ***	.340(.034) ***	.685(.037) ***	.237(.029) ***	.409(.021) ***
F	16.556***	19.793***	75.590***	16.906***	65.851***
R-deux	.153	.177	.451	.155	.417
Variation R-deux	.131***	.154***	.446***	.148***	.402***

Source : estimation sur base des données d'enquête ; avec \*\*\*, \*\*, \* significativité à 1%, 5%, 10% et () erreur standard  $p < .01$  ;  $< .05$  ;  $< .1$

Les résultats ci-haut révèlent un lien négativement significatif entre l'expérience du dirigeant et la performance financière des PME du Nord Kivu ( $t = -2,697$ ;  $p < .01$ ). En effet, le score de l'expérience du dirigeant diminue la performance financière de  $-.014$  pour toute année d'expérience supplémentaire du dirigeant de la PME. Par contre, il s'observe un lien statistiquement significatif entre la digitalisation et la formation continue des employés et la performance financière ( $t = 6,981$ ;  $p < .01$ ). Le score de la digitalisation et la formation continue des employés augmente de  $.303$  la performance financière.

Dans le contexte des PME du Kenya, les résultats de l'étude de Nyakundi et al., (2014) concluent que les systèmes de contrôle interne influencent de manière significative la performance financière des petites et moyennes entreprises. Leur enquête recommande une formation sur l'importance des contrôles internes des propriétaires de petites et moyennes entreprises.

Effet, ces résultats rejoint les études de Leng & Zhao, (2013), indiquent que la qualité du contrôle interne des acquéreurs est positivement liée à la performance financière spécifiquement aux taxes comptables des entreprises. La qualité supérieure du contrôle interne signifie que les acquéreurs dotés d'un meilleur système de contrôle interne seraient plus susceptibles de bénéficier des activités de fusions et acquisitions et de créer plus de valeur pour leurs propres entreprises et actionnaires.

Les résultats de cette étude exhibent une relation statistiquement négative ( $t = -2.468$ ;  $p < .05$ ) entre l'âge et la performance environnementale de la PME. Dans ce contexte, le score de l'année

d'existence de la PME diminue la performance environnementale de .008 pour chaque année supplémentaire de la PME du nord Kivu. Cela signifie qu'au fur et à mesure que la PME grandit en termes d'ancienneté, elle affecte les éléments de l'environnement. Il en est de même de la relation négative qui existe entre l'expérience du dirigeant de la PME et la performance environnementale ( $t = -1,689$ ;  $p < .10$ ). Le score moyen de l'expérience du dirigeant diminue de .007 la performance environnementale de la PME. Par contre, il s'observe un lien statistiquement significatif entre la sensibilité au contrôle et à l'organisation et la performance environnementale ( $t = 6.697$ ;  $p < .01$ ). Le score de la sensibilité au contrôle et à l'organisation augmente de .252 la performance environnementale. Cela signifie que les dirigeants des PME doivent développer la culture au contrôle en priorisant la mise en place des outils du contrôle interne et travailler sur l'organisation de leurs PME pour augmenter la performance environnementale.

En plus, il existe un lien statistiquement significatif ( $t = 2.998$ ;  $p < .01$ ) entre la digitalisation et la formation continue des employés et la performance environnementale. Le score moyen de la digitalisation et la formation continue des employés augmente de .096 la performance environnementale.

Les aboutissements de cette étude montre un lien statistiquement négatif existant entre l'expérience du dirigeant et la performance sociale des PME du Nord Kivu ( $t = -1.656$ ;  $p < .10$ ). Le score de l'expérience du dirigeant diminue de -.007 la performance sociale de la PME. Contrairement à une corrélation positive ( $t = 3.100$ ;  $p < .01$ ) qui existe entre la sensibilité au contrôle et à l'organisation de la PME et la performance sociale. Le score de la sensibilité au contrôle et à l'organisation augmente de .120 la performance sociale. Ces résultats signifient que la performance sociale positive n'est pas fruit du hasard mais plutôt résultat de la sensibilité au contrôle par le dirigeant et à l'organisation strict de toutes les fonctions et tous services de la PME.

En effet, les résultats de l'étude de Wang, (2019), oblige les comptables à accorder plus d'attention à l'audit d'entreprise, à renforcer la sensibilisation à la prévention des risques liés à l'audit énergétique, à améliorer la construction du système d'audit et à renforcer le contrôle interne dans les activités d'audit pour améliorer la qualité et l'efficacité du contrôle d'audit interne dans les entreprises de production d'énergie.

De même, le lien entre la digitalisation et la formation continue des employés et la performance sociale est positif ( $t = 16.217$  ;  $p < .01$ ). Le score de la performance sociale augmente de .536 selon que la digitalisation et la formation continue des employés est respectée par les dirigeants de la PME.

S'agissant de la performance éthique, il se dégage en premier lieu une relation statistiquement significative entre elle et l'expérience du dirigeant ( $t= 1.742$  ;  $p<.10$ ). Le score moyen de l'expérience du dirigeant augmente de .006 la performance éthique. En deuxième lieu, il existe un lien statistiquement significatif ( $t= 8.875$  ;  $p<.01$ ) entre la sensibilité au contrôle et à l'organisation de la PME et la performance éthique. Le score moyen de la sensibilité au contrôle et à l'organisation augmente de .279 la performance éthique.

Les résultats ci-haut exhibent l'existence d'un lien statistiquement négatif ( $t= -1.857$  ;  $p<.10$ ) entre l'ancienneté de la PME et la performance de la PME. Le score moyen des années d'existence diminue de -.004 la performance globale. Cela signifie que plus la PME augmente d'ancienneté, moins elle devient performante. Il en est de même pour l'expérience du dirigeant qui présente un lien négatif ( $t= -1.991$  ;  $p<.10$ ) avec la performance globale de la PME. Le score moyen de l'expérience du dirigeant diminue de -.005 la performance globale. Néanmoins, il se dégage un lien statistiquement significatif ( $t= 8.449$  ;  $p<.01$ ) entre la sensibilité au contrôle et à l'organisation et la performance globale. Le score moyen de la sensibilité au contrôle et à l'organisation par le dirigeant augmente de .196 la performance globale de la PME. Bien plus, il existe une relation statistiquement significative ( $t= 10.552$  ;  $p<.01$ ) entre la digitalisation et la formation continue des employés et la performance globale de la PME. Le score moyen de la digitalisation et formation continue augmente de .210 la performance globale de la PME. Très intéressant en fin, une relation statistiquement significative existe entre la QSCI et la performance globale des PME du Nord Kivu ( $t= 19.476$  ;  $p<.01$ ). En effet, le score moyen de la QSCI augmente de .409 la performance globale de la PME. Ces résultats signifient que plus il y a amélioration de la QSCI, plus cela impacte ou contribue positivement à l'augmentation de la performance globale. Ces résultats confirment l'hypothèse émise selon laquelle la QSCI a un lien positif avec la performance de la PME.

## Conclusion

Cet article a porté sur la QSCI et la performance des PME Congolaise. La préoccupation majeure nous a poussé à questionner la contribution de la qualité du SCI sur la performance des PME en contexte de la province du Nord Kivu.

Pour y parvenir, l'étude a adopté une approche quantitative, basée sur l'enquête sur 559 PME. Les dimensions retenues ont été individuellement analysées dans le champ des PME. L'analyse factorielle exploratoire a permis de valider le concept de qualité du système de contrôle interne dans le champ des PME du Nord Kivu. Les résultats indiquent que ce construit se compose de 13 variables manifestes réparties en 2 dimensions, à savoir la sensibilité au contrôle et à l'organisation du travail ainsi que la digitalisation et la formation continue des employés.



Les résultats de la régression linéaire indiquent que toutes ces deux dimensions de la QSCI exercent directement une influence statistiquement positive sur la performance globale des PME du Nord Kivu : la sensibilité au contrôle et à l'organisation du travail ainsi que la digitalisation et la formation continue.

Il est recommandé, sur base des résultats de cette étude, que les dirigeants des PME accordent une importance et une priorité à la mise en place des mécanismes de contrôle interne efficaces vue leurs rôles dans l'atteinte des objectifs assignés. Qu'ils développent leur culture au contrôle et leur sensibilité à la mise en place des outils du contrôle interne. Egalement, de veiller à la capacitation des employés pour garantir l'atteinte des objectifs de leurs PME.

D'une part, cette étude contribue à la compréhension du concept de la qualité du SCI dans les PME. D'autre part, l'étude permet de comprendre les dimensions de la QSCI qui contribuent à l'amélioration de la performance des PME en contexte du Nord Kivu.

Les limites de cette étude s'annoncent par le fait qu'elle n'a pas tenu compte de toutes les variables qui pourraient déterminer la qualité du contrôle interne dans les PME. Mais aussi l'étude ne s'est pas orientée aux micro-entreprises de la province du Nord Kivu qui présentent elles aussi un réel besoin en outils de contrôle interne.

## Bibliographie

- Abbas, Q., & Iqbal, J. (2012). «Internal Control System : Analyzing Theoretical Perspective and Practices. » Middle-East Journal of Scientific Research, Vol. 12: num. 4, pp: 530-538.
- Abir Ben Abdennebi (2020). «Contribution à l'étude des faiblesses du système de contrôle interne : Déterminants de divulgation et de correction dans le contexte tunisien. » Gestion et management. Université de Reims Champagne-Ardenne. Français. NNT : tel-03140198.
- Addahbi, I., Addahbi, S., Benabdelhadi, A., & Azegagh, J. (2020). «Etude de la perception de l'audit interne par les fonctionnaires. » Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 3 : Numéro 4» pp : 800 –823.
- Ayagre, P., Appiah-Gyamerah, I., & Nartey, J. (2014). «The Effectiveness of Internal Control Systems of Banks. The Case of Ghanaian Banks. » International Journal of Accounting and Financial Reporting, Volume 4: numero:2.
- Bellaha, H. (2021). «La contribution du contrôle interne et de l'audit à la performance de l'entreprise. Fondement théorique et validation empirique dans le contexte algérien. » Thèse de doctorat, Université Djillali Liabes. Algérie.
- Benslimane, M. C. (2021). «La performance globale : Mesure et Pilotage : Une revue de littérature. Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit. », Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit, CCA. Volume 4 : numéro 2. pp : 940 - 961.
- Berger-Douce, S. (2014). «Capacité dynamique d'innovation responsable et performance globale : Etude longitudinale dans une PME industrielle.» *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, Volume 3 : numéro 3. pp: 10-28. <https://doi.org/10.3917/rimhe.012.0010>
- Binwa Machumu, B. (2022). «Dynamique entrepreneuriale, agilité organisationnelle et performance des PME familiales du Kivu en République Démocratique du Congo. » Thèse de doctorat, Université du Burundi.
- Bouaziz, M., & Maalemi, T. (2023). «Le triangle d'or (audit externe, audit interne et comité d'audit), comme dispositif de la gouvernance et de la qualité de l'information financière : Revue de littérature. » Revue Française d'Economie et de Gestion, Volume 4 : Numéro 2, pp : 84 – 107.
- Boudia, M., & Debbi, A. (2018). «La contribution de l'audit interne dans l'amélioration de l'efficacité du contrôle interne dans l'entreprise algérienne: Le cas d'ATM Mobilis. » Recherches économiques et managériales, Volume 10 : numéro 2, pp : 317 – 330.
- Dineshkumar, S., & Kogulacumar, P. (2013). «Internal Control System and its impact on the Performance of the Sri Lanka Telecom limited in Jaffna District. » International journal of advanced computer technology | volume 2, numéro 6, pp: 57-64.
- Ducq, Y. (2008). «Evaluation de la performance d'entreprise par les modèles. » Université Sciences et Technologies - Bordeaux I. tel-00271654
- Édouard, Z. (2021). «Contrôle interne et performance financière des institutions de microfinance au Cameroun. » Revue Internationale des Sciences de Gestion «Tome 4 : Numéro 2»pp : 745-767.
- Ejoh, N., & Ejom, P. (2014). «The Impact of Internal Control Activities on Financial Performance of Tertiary Institutions in Nigeria.» Revue Internationale des Sciences de Gestion «Tome 4 :

Numéro 2»pp : 745-767.

- EL Hilali, K., & Benlakouiri, A. (2014). «L’audit interne : un outil au service de la gouvernance d’entreprise. » *Revue de Consolidation, Comptable et de Management de la Performance*.
- Gauzente, C. (2020). «Mesurer la performance des entreprises en l’absence d’indicateurs objectifs : Quelle validité ? Analyse de la pertinence de certains indicateurs. » *Finance Contrôle Stratégie – Volume 3, numéro: 2, pp: 145 - 165*
- Gendron, M. (2009). «Mesures de performance et économie de l’information, une synthèse de la littérature théorique. » *L’Actualité économique, Volume2, Numéro:3, pp:169-186*.
- Germain, C. (2004). «La performance globale de l’entreprise et son pilotage : Quelques réflexions» *Semaine sociale Lamy, Numéro: 1186, pp: 35-41*
- Giraud, A. (2006). «Vers une institutionnalisation de la fonction contrôle interne ?» *comptabilité – contrôle – audit / Tome 12, Volume 1, pp. 27-43*.
- Guerraou Sanae, & El amili Omar. (2020). «l’apport du contrôle de gestion sociale dans l’amélioration de la performance sociale des coopératives : Revue de littérature. » *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l’audit, Volume 4, numéro : 2, pp : 302-319*
- Hadja-Ali, W. (2020). «Analyse de la performance environnementale dans un contexte d’économie circulaire, quel impact sur l’entreprise algérienne ? Cas de l’ENAP».
- Hando, H., Senapathy, M. & Bojago, E. (2022). «Determinants of Member Participation in Activities of Multipurpose Primary Cooperatives : The Case of Kindo Koyscha District, Southern Ethiopia. » *Hindawi, Advances in Agriculture ,Volume 2022, pp: 21*.
- Ibrahim, S., Diibuzie, G., & Abubakari, M. (2017). «The Impact of Internal Control Systems on Financial Performance : The Case of Health Institutions in Upper West Region of Ghana. » *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Volume:7, numéro:4, Pages 684-696*.
- Issor, Z. (2017). «La performance de l’entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions ». *Laboratoire de recherche en sciences de gestion, Volume: 2, numéro: 17, pp: 93-103*
- Leng, J., & Zhao, P. (2013). «Study on the Impact of the Quality of Internal Control on the Performance of M&A. » *Journal of Service Science and Management, Volume 6: numéro 3, pp: 223-231*.
- Mehdi, G., & Souhaila, K. (2019). «L’audit interne : Coup de fouet à la bonne gouvernance territoriale. » *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l’audit, Volume 3 : numéro 4, pp : 802822*
- Meyssonier, F. (2016). «Les dispositifs de pilotage de la performance en environnement innovant et incertain : Étude comparative de huit startups. » *Revue internationale P.M.E., Volume 3: numéro 4, pp: 171-193*.
- Nyakundi, D. O., Nyamita, M. O., & Tinega, T. M. (2014). «Effect of internal control systems on financial performance of small and medium scale business enterprises in kisumu city, Kenya. » *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship, Vol 1: num 11, 719-734*.
- Obert, R. & MAIRESSE M-P. (2023). «Comptabilité et audit» (4<sup>e</sup> éd.) Dunod.
- OUBAL, R. (2022). «Mesure de la performance globale dans une entreprise socialement responsable : Une synthèse de la littérature. » *International Journal of Financial Accountability, Economics, Management, and Auditing, Volume 4 : numéro1,*



- Pesqueux, Y. (2004). «La notion de performance globale. » 5° Forum international Ethics, Tunis.
- Rae, K., & Subramaniam, N. (2008). «Quality of internal control procedures : Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. » *Managerial Auditing Journal*, Volume 23 : numéro: 2, pp: 104-124.
- Renard, J. (2016). «Théorie et pratique de l'audit interne (9e éd). Eyrolles. » Groupe Eyrolles 61, Paris
- Renaud, A., & Berland, N. (2010). «Mesure de la performance globale des entreprises. » *Comptabilite et environnement*; halshs-00544875
- Slimani, Y. (2012). «Audit interne et contrôle de gestion : Pour une meilleure collaboration, de Jacques Renard et Sophie Nussbaumer», Paris, Eyrolles Éditions d'Organisation, 2011, 232 p. *Télescope: Revue d'analyse comparée en administration publique*, Vol 18: num3, pp:186.
- Wang, L. (2019). «Research on Internal Control Construction System of Energy-based Enterprises Based on COSO and Financial Quality. » *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, pp:252,
- Zangue E. (2021) «Les nouvelles approches du travail : le télétravail ; cas de l'audit interne » ; *Revue Internationale des Sciences de Gestion* «Volume 4 : Numéro 2» pp : 745- 767.