

**Facteurs du capital humain influençant la performance
organisationnelle des PME en République Démocratique du
Congo cas de PME en ville de Beni**

**Human capital factors influencing the organizational performance
of SMEs in the Democratic Republic of Congo Case of SMEs in
the town of Beni**

MATOFALI Victoire
Enseignant chercheur
Université Chrétienne Bilingue du Congo
Faculté des sciences économiques et de gestion
République Démocratique du Congo

Date de soumission : 28/09/2024

Date d'acceptation : 28/10/2024

Pour citer cet article :

MATOFALI. V. (2024) «Facteurs du capital humain influençant la performance organisationnelle des PME en République Démocratique du Congo cas de PME en ville de Beni », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 4 » pp : 674 - 695

RESUME

Dans un contexte économique en perpétuelle mutation, les petites et moyennes entreprises (PME) de la ville de Beni, en République Démocratique du Congo (RDC), sont confrontées à la nécessité de comprendre l'influence des composantes du capital humain, telles que la formation, le niveau d'instruction, l'état de santé et l'expérience professionnelle des employés, sur leur performance organisationnelle.

Pour répondre à cette problématique, cette recherche adopte une approche hypothético-déductive et utilise une méthodologie quantitative. Un questionnaire a été administré à un échantillon de 100 employés travaillant dans des PME opérant dans la ville de Beni. Le modèle de régression simple a été utilisé comme outil statistique afin d'analyser la relation entre les facteurs du capital humain et la performance organisationnelle des PME.

Les analyses de régression démontrent que tous les coefficients angulaires des variables explicatives sont significativement positifs avec un seuil de confiance de 95 %, ce qui indique un effet favorable de la formation professionnelle, du niveau d'études, de l'état de santé et de l'expérience professionnelle sur la performance organisationnelle des PME dans la ville de Beni.

Mots clés : Capital humain ; Capital intellectuel ; Performance organisationnelle ; Petites et Moyennes Entreprises ; Economie de connaissance.

ABSTRACT

In a constantly evolving economic context, small and medium-sized enterprises (SMEs) in the city of Beni, Democratic Republic of Congo (DRC), face the necessity of understanding the influence of human capital components, such as employee training, educational level, health status, and professional experience, on their organizational performance.

To address this issue, this research adopts a hypothetico-deductive approach and employs a quantitative methodology. A questionnaire was administered to a sample of 100 employees working in SMEs operating in the city of Beni. A simple regression model was used as a statistical tool to analyze the relationship between human capital factors and the organizational performance of SMEs.

The regression analyses demonstrate that all the slope coefficients of the explanatory variables are significantly positive at a 95% confidence level, indicating a favorable effect of professional training, educational level, health status, and professional experience on the organizational performance of SMEs in the city of Beni.

Keywords: Human capital; Intellectual capital; Organizational performance; Small and Medium-sized Enterprises; Knowledge economy.

INTRODUCTION

A l'heure actuelle où les économies sont davantage axées sur l'innovation, la qualité et la créativité, le capital humain devient un facteur clé de succès, plus encore que le capital physique (Gastaldi, 2021). Cette situation s'accroît plus par le fort accroissement de connaissance « l'économie de connaissance » qui s'observe dans les sociétés actuellement.

Certains travaux admettent qu'à ce 21^{ème} siècle « le capital humain est indispensable à la pérennité d'une entreprise et d'une économie » (Ouziel, 2019). Or déjà aux 20^{èmes} siècles il ressortait des travaux macroéconomiques de Schultz que l'investissement dans le capital humain influence globalement et positivement le rendement en permettant un taux de rendement de 5% à 15% dans les entreprises (Shultz, 1961). Ceci démontre clairement que l'enjeu du capital humain est d'une importance primordiale pour la performance des entreprises, qu'elle soit de grande, moyenne ou de petite taille.

En effet, l'avantage clé des organisations ne réside plus autant dans les avantages des produits, la protection des marchés, l'accès au financement et les économies d'échelles que dans le capital humain ». Etant donné que la compétitivité d'une organisation passe aussi par les ressources humaines, les compétences de ces dernières, leurs qualifications et leurs expertises à œuvrer pour le succès de l'entreprise, devraient être prise avec plus d'acuité dans une organisation. En fait le capital humain devrait être perçu comme facteurs d'avantages concurrentiel et ce, tant pour les individus que pour les organisations (EL BOUBKARI & EL MACHKOUR, 2024). Ce qui est encore plus intéressant est que Le capital humain de l'entreprise est souvent extrêmement précieux parce que les connaissances et les compétences, détenues par les employés sont uniques à l'entreprise et ne peuvent être facilement transférées à ses concurrents, un succès concurrentiel est beaucoup mieux possible grâce au développement du capital humain (CHANHOUN & TANGNIHO , 2024)

Toute fois dans nos sociétés l'OCDE fait remarquer dans les pays en voie de développement, la mise en valeur du capital humain est de plus en plus moindre dans les petites et moyennes entreprises. En outre, il se fait observer que les intentions déclarées en ce qui a trait au développement du capital humain dans les PME de la plupart de pays en voies de développement, « ne correspondent pas à la réalité et, par conséquent, que les promesses en matière de développement des compétences faites à l'ensemble des employés ne soient pas tenues » (OCDE, 2020).

Par ailleurs les recherches démontrent qu'à l'heure actuelle de la mondialisation, les économies en transition et en développement, et les PME qui y ont leur siège, éprouvent des difficultés

majeures lorsqu'elles cherchent à renforcer leurs capacités humaines et institutionnelles afin d'être en mesure d'exploiter les possibilités qui s'offrent à elles dans les domaines des échanges et de l'investissement (OCDE, 2022). Ces difficultés affectent négativement la performance de PME en termes de compétitivité sur le marché.

Et pourtant, les PME ont été présentées comme principaux moteurs de développement des pays en voie de développement, il est donc crucial d'accroître leur compétitivité sur le marché. Etant donné que l'amélioration de la compétitivité de la PME est fortement tributaire de l'amélioration du capital humain par notamment une formation en management des opérations inhérentes au commerce.

Il convient de remarquer tout de même qu'en dépit du mérite du capital humain et son rôle sur l'amélioration de la performance organisationnelle, Il se constate une rareté des travaux basés des données empiriques démontrant dans quelle mesure le capital humains influence la performance organisationnelles (mesuré en termes de productivité, d'efficacité, de satisfaction client ainsi que de rentabilité) dans les cas spécifiques de PME.

C'est en ce sens que ce travail se propose comme but de démontrer dans quelles mesures le capital humains influence la performance organisationnelle des PME en ville de Beni en République Démocratique du Congo.

Généralement, les PME sont confrontées à des défis pouvant être classifiés d'interne et d'externe (Boghanadam, Rao, & Dassaraju, 2017). Les défis internes comprennent principalement ceux pouvant être contrôlés par la PME à l'occurrence les défis de production, les défis liés au marketing, les défis liés aux ressources humaines. Les défis liés aux ressources humaines comme ceux liés à la gestion demeurent les principaux que font face les PMES (SEOULOU & TOURE, 2024).

Le secteur de PME en République Démocratique du Congo n'échappe pas à cette susmentionnée réalité. En effet la plupart de PME, bien que représentant près de 90% de toutes les entreprises en RDC, se heurtent à un large éventail de défis institutionnels, financiers et autres parmi lesquels un accès limité aux finances, aux technologies et aux marchés (le Ministère des PME&CM RDC, 2020).

Dans le cadre de la stratégie globale de développement de PME, le ministère des PME en RDC fait remarquer que le plus grand problème de PME en RDC se rapporte principalement aux questions de l'esprit d'entreprise et des compétences de gestion au sein des PME (le Ministère des PME&CM RDC, 2020). Quant à ce qui concerne le problème de compétences en gestion, les travaux de (NGOKANA, BELENDIA, & BWANSOLU, 2021) renchérissent en relevant

qu'en République démocratique du Congo comme dans la plupart des pays en Afrique, les PME souffrent à plus de 40 % du problème de recrutement de main d'œuvre qualifiée ainsi que de la capacitation de son personnel ce qui aurait tendance à impacter négativement leur succès commercial sur le marché. Ceci se rapporte donc à la question de gestion du capital humain.

En ville de Beni subsistent plusieurs PME formelles et informelles. Ces PME constituent la plus grande partie du tissu économique de la ville. Ces PME peuvent par ailleurs être considérées comme parmi les sources les plus importantes d'emploi dans tous les secteurs économiques de la ville. Les travaux étudiant la performance de ces PME en ville de Beni mettent beaucoup plus en avant les facteurs financiers et patrimoniaux du type objectif (le chiffre d'affaires, la demande, la structure patrimoniale de l'entité...) comme influençant la performance, ils ignorent le rôle du capital humain de ces PME (ressources humaines de ces

La question principale de cette étude est celle de savoir comment les facteurs du capital humain tel que la formation continue, le niveau d'étude, l'état de santé et l'expérience professionnelle des employés influence la performance organisationnelle de PME en ville de Beni ?

Pour aborder cette problématique, cette recherche adopte une approche hypothético-déductive et utilise une méthodologie quantitative. Le modèle de régression simple a été utilisé comme outil statistique afin d'analyser la relation entre les facteurs du capital humain et la performance organisationnelle des PME.

La structure de l'article est articulée autour de trois points principaux. Le premier point (1) est consacré à la revue de la littérature, qui comprend une présentation du cadre théorique de la recherche (1.1) ainsi que du cadre conceptuel de l'étude (1.2). Ensuite, la méthodologie est exposée dans un deuxième point (2), avec une première section (2.1) dédiée à la conception de l'étude, une deuxième section (2.2) portant sur le processus d'échantillonnage et de collecte des données, et une troisième section (2.3) concernant l'approche d'analyse et de traitement des données. Enfin, les résultats (3) sont présentés dans le dernier point, suivi par la conclusion de l'article.

1. REVUE DE LITTÉRATURE

1.1. Cadre théorique de l'étude

La théorie du capital humain émane des travaux de Schultz (1961) et Becker (1964). Aujourd'hui elle est beaucoup utilisée dans le cadre de la gestion stratégique de ressource humaine.

1.1.1. Le capital humain Schultzien et Beckerien

Dans leur théorie sur le capital humain, Schultz (1961) et Becker (1964), appréhendent le capital humain comme « l'ensemble des aptitudes, physiques comme intellectuelles, de la main-d'œuvre favorable à la production économique » (Diebolt & Le Chapelain, 2020). En développant la théorie sur le capital humain, l'économiste américain Schultz l'exprime en ces termes : « Alors qu'il apparaît évident que les individus acquièrent des savoir-faire et des savoirs utiles, il n'est pas si évident que ces savoir-faire et savoirs constituent une forme de capital [et] que ce capital soit pour une part substantielle le produit d'un investissement délibéré » (Shultz, 1961).

On comprend donc que dès son origine, le capital humain est fortement considéré comme un déterminant très significatif de la performance et de la création de valeur. C'est en ce sens que l'on observe que les travaux de Becker (1964), continuant les travaux de Schultz, considèrent le capital humain comme fonctionnent analogiquement au capital financier ou physique (Cappelletti, 2010). En analysant la théorie du capital humain, Becker utilise le terme de capital pour désigner « les compétences, les expériences et les savoirs humains s'ils résultent d'un investissement qui rapporte un revenu en augmentant la productivité des individus » (Becker, 1964).

Becker poursuit en martelant au fait que « de même que le capital physique, le capital humain peut s'acquérir, par l'éducation et la formation, se préserver et se développer, par un entretien à travers des formations continues et/ou l'attention portée à la santé de l'individu, de même, il doit pouvoir produire un bénéfice par les revenus perçus lors de la mise à disposition des compétences » (Becker, 1964).

Les auteurs du 21^e siècle se fondant à l'approche de Shultz et Becker, s'accordent quant à elle à appréhender le capital humain comme « l'activation stratégique du potentiel humain » (Cappellatti & Baker, 2010).

1.1.2. Le capital humain et la théorie de ressources de Wernerfelt

Importé de l'économie à la gestion, le concept de capital humain correspond dès lors à l'agrégation des éléments immatériels incorporés par les individus, à l'occurrence : les connaissances, les aptitudes, l'expérience, la créativité, etc. Mais à condition que cette agrégation produise des performances pour l'entreprise (Cappelletti, 2010).

Deux concepts centraux alimentent la théorie du capital humain, il s'agit principalement des compétences et du management. Ceci s'observe en ce sens que le capital humain s'apparentant au capital intellectuel se définit comme « un ensemble de ressources endogènes (compétence,

savoir-faire, etc.) et de ressources externalisables (marques, réputation, satisfaction des consommateurs, etc.) permettant de créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes par la recherche d'avantages compétitifs » (Diebolt & Le Chapelain, 2020).

Ainsi rattaché aux compétences et à leur management, et par là même à la performance, le concept de capital humain est à rapprocher de la théorie des ressources.

En effet, la théorie des ressources a connu un développement formidable dans le cadre du management stratégique grâce aux travaux de Wernerfelt (1984), à l'énoncé des principes fondamentaux de Barney (1991) et à l'argumentation de Conner (1991). La théorie de ressource propose de positionner les ressources immatérielles (dans lesquelles on classe le capital humain) comme leviers de développement d'avantages compétitifs de l'entreprise (Brulhart, Guieu, & Maltese, 2010). L'évolution de cette théorie (théorie de ressource interne) a démontré que les employés et la façon dont ils sont gérés jouent un rôle capital dans le succès des organisations et constituent une source cruciale d'avantage stratégique durable.

Dans sa démonstration de contribution du Capital Humain, la théorie de ressource s'appuie sur l'approche configurationnelle développée par Pfeffer (1995) ou Delery et Doty (1996) dont « l'objet est justement de mesurer les effets des pratiques de ressources humaines sur la performance de l'organisation à travers l'analyse des compétences » (Denis, 2020).

1.1.3. La théorie de performance des entreprises

Besnard (2009) fait remarquer qu'il est difficile de définir la performance dans le domaine de la gestion. Le concept de la performance a un sens complexe et vague lorsqu'il est abordé dans le domaine de la gestion étant donné qu'il repose sur un jugement, une appréciation ou une question de perception. Les travaux des Morin et al (1994) font savoir que la performance est un jugement que porte un individu sur l'organisation, sur ces activités, ses produits, ses résultats que cet individu attend d'elle. Étant donné qu'il s'agit d'un jugement, sa définition variera selon l'individu et son interprétation sera dans une certaine mesure arbitraire (Voyer, 2000).

Dans le même angle d'idée, Galambaud et Leon (2008) renchérisent en rappelant que la performance est une notion équivoque aux multiples facettes. Par exemple les experts en finance appréhendent la performance en se basant sur la comptabilité alors que les experts en gestions de ressources humaines prennent compte plutôt des besoins des employés, et de leur épanouissement. L'étude de la performance pourra donc varier en fonction des objectifs de l'individu (KOUNOUWEWA, 2024)

C'est en ce sens que Rachid et al (2024) appréhendent la performance organisationnelle dans un sens multi dimensionnelle en incluent les dimensions suivantes : politique, systémiques, économique et sociale (RACHID, EDDAKIR, & JELLOULI, 2024)

Ce travail s'attèle sur la performance sociale, économique en y adjoignant la performance financière. En effet à la performance économique on attend l'expression du rapport entre la qualité ou la quantité de production et les ressources utilisé pour obtenir cette production (Zineb, 2017). Elle pourra donc se mesurer par rapport à la croissance des ventes, la performance sociale est quant à elle lié à la gestion des hommes par rapport à des critères d'effectifs, de structures de mode de fonctionnement, de satisfaction et de mobilisation de salarié Dans ce travail elle se mesure par rapport à la satisfaction des employés et leur mobilisation au travail. En fin la performance financière qui touche tout ce qui a trait à la rentabilité.

1.1.4. Le capital humain et la théorie de performance des entreprises

Les théories de la création de valeur et du succès des firmes sont abondantes et complexes dans la littérature de gestion des entreprises. Ces théories s'accordent au fait que la performance organisationnelle d'une entreprise peut alors être influencée par divers facteurs. Ces facteurs incluent ceux que l'entreprise ne peut pas influencer comme par exemple le contexte économique qui l'entoure, ou de facteurs sur lesquels l'entreprise peut avoir une influence, comme les facteurs propres à la composition de sa main d'œuvre (Cultrera, Giuliano, & Vermeulen, 2020). De plus, Mathy et all classent le capital humain parmi les facteurs à la portée de l'entreprise qui influencent très significativement de la performance organisationnelle des entreprises (Mahy, Rycx, & Vermeulen , 2015).

Plusieurs travaux ont donc établi que l'éducation formelle, tout comme la formation en emploi, augmenteraient la performance économique de tous les travailleurs ce qui permet le succès commercial de l'entreprise (Crook et al., 2011 ; Konings et Vanormelingen, 2015 ; Daniel, 2019). Toutefois quant à ce qui concernent l'impact du capital humain sur la productivité du personnel, les travaux de Giuliano nuancent qu'ils peuvent subsister certaines disparités les travailleurs masculins et féminins. Selon ses travaux, les hommes bénéficiant en moyenne de davantage de formations en entreprise (Giuliano, Mahy, Rycx, & Vermeulen, 2017).

1.2. Cadre conceptuel de l'étude

Ce cadre conceptuel présente les variables composant les capitaux humains et la performance organisationnelle retenues dans le cadre de cette étude.

Variable explicative : Capital humain

Cette étude se propose d'étudier le capital humain sur base des travaux de Shultz qui relèvent cinq sources de production et d'amélioration du capital humain il s'agit : de la formation professionnelle (incluant l'apprentissage) organisée par les entreprises (1) ; le système éducatif de l'école élémentaire au supérieur (2); les programmes d'études et de formation pour adulte non organisés par des entreprises (3) ; L'état de santé qui affectent l'espérance de vie et la vitalité des individus (4) ; la migration des individus et des familles pour saisir des opportunités d'emploi (5) (Shultz, 1961).

(1) La formation professionnelle des employés

- Les programmes de formation organisée par les entreprises se mesurent par la participation des employés à ces formations et la fréquence de formation organisée par la PME en faveur des agents (Cappelletti, 2010)
- Les programmes d'études et de formation pour adulte non organisés par des entreprises se mesurent par la participation des employés à ces programmes d'études et des formations pour adultes. (Konings & Vanormelingen, 2010)

(2) Le système éducatif de l'école élémentaire au supérieur se mesure par le niveau d'étude des agents (Daniel, 2019)

(3) L'états de santé qui affectent l'espérance de vie et la vitalité des individus qui se mesure par la fréquence des cas des maladies de l'individu. (Leclerc, Boudrias, & Savoie, 2014)

(4) La migration des individus pour saisir des opportunités d'emploi (l'expérience professionnelle) que nous proposons mesurer par l'ancienneté de l'agents (Grasser & Rose, 2001).

Variable expliquée : Performance organisationnelle

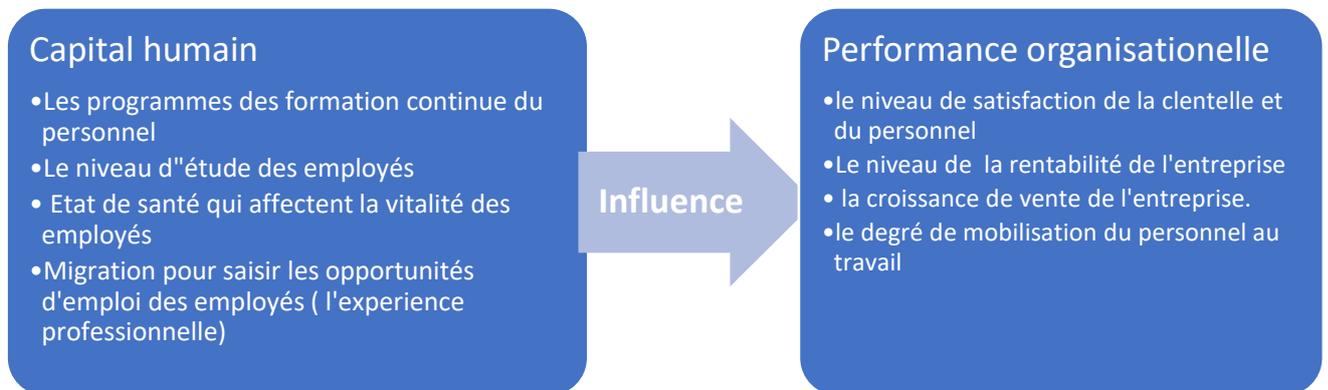
La performance est longuement débattue dans les sciences de gestion. Elle est très souvent placée dans l'optique financière ou de la satisfaction des actionnaires. Toutefois la performance revêt des aspects multiples, sans doute convergents, mais qui méritent d'être abordés dans une logique plus globale que la seule appréciation de la rentabilité pour l'entreprise ou pour l'actionnaire (KOUNOUWEWA, 2024). Nous essayons donc d'aborder la performance dans une logique globale.

Dans ce travail la mesure de la performance organisationnelle proposée est du type subjectif composé de critères économique, sociaux et financiers. Ce travail s'attend mesurer la performance organisationnelle selon trois dimensions ;

- La performance sociale qui s'évalue par l'efficacité sociale de l'entreprise en se basant sur la satisfaction du personnel au travail et le degré de mobilisation du personnel au travail comparant par rapport aux entreprises concurrentes
- La performance économique qui mesure la performance de l'entreprise en se basant sur la productivité des employés, le degré de satisfaction de la clientèle, la croissance des ventes, la part du marché et le développement de produit, par rapport aux entreprises concurrentes
- La performance financière qui se mesure ici par le degré de la rentabilité de l'entreprise en comparant par rapport aux entreprises concurrentes.

La mesure de la performance est d'une importance capitale pour le succès d'une entreprise. En effet la collecte et le traitement d'informations qui ne fournissent pas à la direction des orientations pour atteindre les objectifs fixés sont contre-productifs et potentiellement préjudiciables au succès de l'entreprise (KOUNOUWEWA, 2024)

Figure 1 Cadre conceptuel de étude



Source : Auteur (2024)

2. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

2.1. Philosophie et conception de l'étude

Ce travail s'inscrit dans le paradigme **positiviste** dans la mesure qu'il se base sur les théories (les lois) se rapportant au capital humain et à la performance organisationnelle. Ce travail cherche à vérifier ces lois dans le champ d'étude.

C'est en ce sens que cette étude poursuit une approche hypothético-déductive. En effet l'approche hypothético-déductive va du général au particulier : « la détermination d'une théorie de portée générale précède la vérification dans une situation particulière » (Gaudet & Robert, 2018).

Ce travail se propose donc d'utiliser la méthode quantitative en ce sens qu'il s'agira de quantifier les données de façon à permettre une aisance dans la comparaison et le traitement statistique, pour ainsi faciliter l'étude de relations entre différentes variables. Il s'agit d'une étude sur terrain (Etude expérimentale) étant donné que le chercheur pourra analyser l'influence d'une variable sur une autre en cherchant à comprendre le changement pouvant intervenir sur une variable lorsque l'autre ou d'autres variables (facteurs) changent (Gaudet & Robert, 2018) .

2.2.Processus d'échantillonnage et de collecte de données

Le processus d'échantillonnage de cette recherche porte sur les agents des petites et moyennes entreprises (PME) de la ville de Beni, en République Démocratique du Congo. L'échantillon est composé de 100 employés ayant au moins un an d'expérience, occupant des postes variés (cadres supérieurs, intermédiaires, moyens, ainsi qu'experts-consultants) dans différentes PME de la ville. Le choix de Beni s'explique par son dynamisme économique, notamment dans le secteur de l'agri-business. La méthode d'échantillonnage est probabiliste, permettant une sélection aléatoire des participants. Les questionnaires seront distribués à ces 100 employés afin d'évaluer les facteurs du capital humain qui influencent la performance organisationnelle des PME.

Pour la collecte des données, l'étude utilise le questionnaire comme instrument principal, étant donné son adéquation avec une approche quantitative. Ce choix permet de récolter des données primaires, offrant ainsi une vue d'ensemble des réponses d'une population élargie et facilitant la comparaison des résultats. Le questionnaire comporte 30 questions réparties en différentes sections, avec des questions à choix multiples, ce qui permet une analyse statistique approfondie et cohérente des facteurs influençant la performance des PME.

2.3.Approche d'analyse de donnée

Pour atteindre ses objectifs, ce travail se propose de procéder aux analyses descriptives et mathématiques (inférentielles) en se servant du logiciel SPSS version 23.0. L'analyse descriptive présente les effectifs absolus et relatifs des variables faisant l'objet de l'étude. L'analyse inférentielle présente les modèles des régressions qui démontrent la relation qui existe entre les facteurs du capital humain et la performance organisationnelle.

Pour mieux analyser la relation entre les facteurs du capital humain et la performance organisationnelle, ce travail se propose d'examiner les modèles de régression linéaire par la méthode de moindre carré ordinaire (MCO). Les modèles de régression linéaire sont les suivants :

Modèle (1) $PERFORMANCE = \beta_0 + \beta_1 \cdot PARTICI\grave{A}TION \ A \ DES \ FORMATIONS + \beta_2 \cdot FREQUENCE \ DE \ FORMATION + \epsilon$

Modèle (2) $PERFORMANCE = \beta_0 + \beta_1 \cdot NIVEAU \ D'ETUDE + \epsilon$

Modèle (3) $PERFORMANCE = \beta_0 + \beta_1 \cdot ETAT \ DE \ SANTE + \epsilon$

Modèle (4) $PERFORMANCE = \beta_0 + \beta_1 \cdot EXPERIENCE \ PROFESSIONNELLE + \epsilon$ Avec

β_0 représentant la constante et β_i les coefficients des variables explicatives du modèle

La variable performance organisationnelle est déterminée en calculant un score moyen entre les facteurs subjectifs comme la rentabilité, la satisfaction de la clientèle, la satisfaction du personnel, la mobilisation de personnel au travail et la croissance de vente

La variable participation à des formations professionnelles est déterminée en calculant les scores moyens des réponses des enquêtés concernant leurs participations à bon nombre de formations professionnelles continues (les formations organisées par les PME et les programmes d'études et de formation pour adultes suivis par les employés)

La variable fréquence de formation est mesurée sur une échelle de 1 à 5 avec 1=jamais, 2=presque jamais, 3=quelques fois, 4=Presque souvent et 5=Souvent

La variable niveau d'étude est mesurée sur une échelle de 1 à 6 avec 1=Primaire, 2= Secondaire, 3=Universitaire-grade, 4= Universitaire-Licence, 5=Universitaire-Master et 6=Universitaire-

La variable état de santé est mesurée par les scores représentant la fréquence de la survenance de maladies des agents au courant de la dernière année avec 1=jamais, 2=presque jamais, 3=quelques fois, 4=Presque souvent et 5=Souvent

La variable expérience professionnelle mesurée en termes d'ancienneté des agents dans la carrière.

ϵ représente les résidus (la marge d'erreur)

3. RESULTATS

Dans cette section nous procédons à la détermination des modèles de régressions qui établissent une relation entre la performance organisationnelle (Y) et les facteurs du capital humain (X)

3.1. Estimation du modèle de régression entre la performance organisationnelle et le facteur formation des employés de PME

Soit le modèle 1 $PERFORMANCE = \beta_0 + \beta_1 \cdot PARTICI\grave{A}TION \ A \ DES \ FORMATIONS + \beta_2 \cdot FREQUENCE \ DE \ FORMATION + \epsilon$

L'analyse dans SPSS a donné des outputs suivants :

Tableau 1 Ajustement du model pour le facteur Formation des employés

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.563	.554	.59148	2.217

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Le tableau 17 démontre étant donné que la valeur de Durban Watson est normale (DW=2.217 proche de 2) alors l’hypothèse d’absences d’autocorrélation des erreurs est vérifiée. On note aussi dans ce tableau que les variations de performance organisationnelle des PME en ville de Beni sont expliquées à 55.4% (R^2 ajusté = 0.554) par les programmes des formations suivis par les salariés ainsi que par la fréquence d’organisation des formations au sein des PME.

Tableau 2 ANOVA table pour le facteur Formation des employés

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	41.483	2	20.741	59.286	.000 ^b
1	Residual	32.186	92	.350		
	Total	73.669	94			

Source : Auteur (2024)

Commentaire : il ressort de ce tableau qu’étant donné que le seuil de significativité asymptotique est $0.000 < 0.05$ alors le modèle est globalement significatif à 95% de confiance, en d’autres termes la participation à des programmes de formations des employés de PME ainsi que la fréquence d’organisation de formation influencent globalement la performance organisationnelle de PME en ville de Beni

Tableau 3 Coefficients angulaires du modèle pour le facteur Formation des employés

Model	Unstandardized		Standardized t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients				Statistics	Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.137	.217		5.236	.000	
1 Participation à des formation	0.512	0.113	.417	4.519	.000	.258 1.791
Frequences de formation	0.281	0.064	.406	4.401	.000	.258 1.791

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Ce tableau 19 donne les coefficients angulaires des variables indépendantes (participation à de formation et fréquence de formation). L'hypothèse de l'absence de la multicollinéarité des variables explicatives est vérifiée car les valeurs VIF (1.791, 1.791) sont toutes inférieures à 10. En outre étant donné que le seuil de significativité asymptotique pour les deux coefficients angulaires de variables indépendantes (Participation à des formation et fréquences de formation) est inférieur à 0.05 alors les coefficients angulaires sont significatifs à 95% de confiance. En d'autres termes le facteur de la formation des employés et fréquences de formation influencent individuellement et significativement la performance organisation.

Le modèle donc liant la performance et la formation des employés est donc :

$$\text{MODELE (1) PERFORMANCE} = 1.137 + 0.512 \cdot \text{PARTICIPATION A DES FORMATIONS} + 0.281 \cdot \text{FREQUENCE DE FORMATION} + \epsilon$$

Le modèle démontre une influence positive de la formation des employés sur la performance des employés étant donné que les coefficients angulaires des variables explicatives sont tous positifs.

3.2. Estimation du modèle de régression entre la performance organisationnelle et le facteur niveau d'étude des employés de PME

Soit le modèle 2 $\text{PERFORMANCE} = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{NIVEAU D'ETUDE}$

L'analyse dans SPSS a donné des outputs suivants :

Tableau 4 Ajustement du modèle pour le facteur Niveau d'étude des employés

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.353 ^a	.124	.115	.83279	1.726

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Le tableau 17 démontre que les variations de performance organisationnelle des PME en ville de Beni sont expliquées à 11.5% (R^2 ajusté = 0.115) par le niveau d'étude des employés des PME.

Tableau 5 ANOVA table pour le facteur Niveau d'étude des employés

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	9.170	1	9.170	13.222	.000 ^b
1	Residual	64.499	93	.694		
	Total	73.669	94			

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Il ressort de ce tableau qu'étant donné que le seuil de significativité asymptotique est $0.000 < 0.05$ alors le modèle est globalement significatif à 95% de confiance, en d'autres termes le niveau d'étude des employés influence globalement la performance organisationnelle de PME en ville de Beni.

Tableau 6 Coefficient angulaire du modèle pour le facteur Niveau d'étude

Model		Unstandardized		Standardized t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients				Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
	(Constant)	1.785	.371	4.813	0.000		
1	Niveau d'étude des employés	0.341	0.094	0.353	3.636	0.000	1.000

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Ce tableau 22 donne le coefficient angulaire de la variable indépendante (Niveau d'étude). Étant donné que le seuil de significativité asymptotique de la variable niveau d'étude est inférieur à 0.05 alors le coefficient angulaire est significatif à 95% de confiance. En d'autres termes le niveau d'étude des employés influence individuellement et significativement la performance organisation

Le modelé donc liant la performance et la formation des employés est donc :

MODELE (2) PERFORMANCE= 1.785+ 0.341. NIVEAU D'ETUDE+ £

Le modèle démontre une influence positive du niveau d'étude des employés étant donné que le coefficient angulaire de la variable explicative est positif.

3.3.Estimation du modèle de régression entre la performance organisationnelle et le facteur état de santé des employés

Soit le modèle3 PERFORMANCE= $\beta_0 + \beta_1$. ETAT DE SANTE + £

L'analyse dans SPSS a donné des outputs suivants :

Tableau 7 Ajustement du modèle pour le facteur Etat de santé des employés

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.362 ^a	.131	.122	.82966	1.853

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Le tableau 23 démontre que les variations de performance organisationnelle des PME en ville de Beni sont expliquées à 12.2% (R^2 ajusté = 0.122) par l'état de santé des employés.

Tableau 8 ANOVA table pour le facteur Etat de santé

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	9.654	1	9.654	14.026	.000 ^b
1	Residual	64.015	93	.688		
	Total	73.669	94			

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Il ressort de ce tableau qu'étant donné que le seuil de significativité asymptotique est $0.000 < 0.05$ alors le modèle est globalement significatif à 95% de confiance, en d'autres termes la fréquence des maladies des employés influence globalement la performance organisationnelle de PME en ville de Beni.

Tableau 9 Coefficient angulaire du modèle pour le facteur Etat de santé de l'employé

Model	Unstandardized		Standardized t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients				Statistics	Toleranc
	B	Std. Error	Beta	e		
(Constant)	2.037	.295	6.894	.000		
1 ETAT DE SANTE	0.406	.108	.362	3.745	.000	1.000 0

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Ce tableau 22 donne le coefficient angulaire de la variable indépendante (Fréquence des maladies). Étant donné que le seuil de significativité asymptotique de la variable fréquence des maladies des employés est inférieur à 0.05 alors le coefficient angulaire est significatif à 95% de confiance. En d'autres termes la fréquence des malades des employés des PME influence individuellement et significativement la performance organisationnelle.

Le modèle donc liant la performance et la formation des employés est donc :

MODELE (3) PERFORMANCE= 2.037 + 0.406. ETAT DE SANTE+ £

Le modèle démontre une influence positive de l'état de santé des employés sur la performance étant donné que le coefficient angulaire de la variable explicative est positif.

3.4.Estimation du modèle de régression entre la performance organisationnelle et le facteur expérience professionnelle

Soit le modèle3 PERFORMANCE= $\beta_0 + \beta_1$. EXPERIENCE PROFESSIONNELE + £

L'analyse dans SPSS a donné des outputs suivants :

Tableau 10 Ajustement du module pour le facteur expérience professionnelle

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.213 ^a	.451	.351	.86404	1.580

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Le tableau 26 démontre que les variations de performance organisationnelle des PME en ville de Beni sont expliquées à 35% ($R^2_{ajusté} = 0.351$) par l'expérience professionnelle des employés.

Tableau 11 ANOVA table pour le facteur expérience professionnelle des employés

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	3.269	1	3.269	4.378	.039 ^b
1	Residual	68.684	92	.747		
	Total	71.953	93			

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Il ressort de ce tableau qu'étant donné que le seuil de significativité asymptotique est $0.039 < 0.05$ alors le modèle est globalement significatif à 95% de confiance, en d'autres termes l'expérience professionnelle des employés influence globalement la performance organisationnelle de PME en ville de Beni.

Tableau 12 Coefficient angulaire du modèle pour le facteur expérience professionnelle

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized t Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF	
	(Constant)	2.843	.145			19.574	.000	
1	Expérience professionnelle	.068	.033	.213	2.092	.039	1.000	1.000

Source : Auteur (2024)

Commentaire : Ce tableau 28 donne le coefficient angulaire de la variable indépendante (Expérience professionnelle). Étant donné que le seuil de significativité asymptotique de la

variable fréquence des maladies de l'employé est inférieur à 0.05 alors le coefficient angulaire est significatif à 95% de confiance. En d'autres termes la fréquence des malades des employés des PME influence individuellement et significativement la performance organisationnelle.

Le modelé donc liant la performance et la formation des employés est donc :

MODELE (4) PERFORMANCE= 2.843+ 0.068. EXPERIENCE PROFESSIONNELLE + £

Le modèle démontre une influence positive de l'expérience professionnelle des employés sur la performance étant donné que le coefficient angulaire de la variable explicative est positif.

CONCLUSION

Cette étude avait pour objectif d'examiner l'influence du capital humain sur la performance organisationnelle des PME en ville de Beni, en évaluant la relation entre le capital humain (variable explicative) et la performance organisationnelle (variable expliquée). Les résultats obtenus ont révélé que 55% des variations de la performance organisationnelle sont liées aux programmes de formation continue suivis par les employés, démontrant ainsi un impact significatif. Par ailleurs, le niveau d'études des employés explique 11,5% des variations de performance, tandis que l'état de santé du personnel et l'expérience professionnelle ont également montré un effet positif significatif sur la performance organisationnelle, avec des résultats statistiquement significatifs.

En termes d'implications managériales, cette recherche souligne l'importance stratégique d'investir dans le capital humain pour améliorer la performance des PME. Les gestionnaires des PME doivent prioriser des programmes de formation continue, intégrer des critères d'embauche axés sur le niveau d'études et l'expérience pertinents, et adopter des politiques de bien-être pour garantir un personnel en bonne santé, élément clé de la performance organisationnelle. Sur le plan scientifique, cette étude enrichit la littérature sur la relation entre le capital humain et la performance des PME, en apportant des preuves empiriques issues d'un contexte peu exploré, celui de Beni. Toutefois, cette recherche présente des limites, notamment l'absence d'une évaluation comparative de l'impact du capital physique et humain sur la performance. Cela ouvre des perspectives pour des études futures qui pourraient approfondir cette comparaison.

REFERENCES

- CHANHOUN, J. M., & TANGNIHO, M. F. (2024). Mécanismes de gouvernance et performance financière des PME béninoises à l'aube du lancement du 3ème compartiment de la BRVM. *Revue Du contrôle, De La Comptabilité Et De l'audit*, 8(3). Récupéré sur www.revuecca.com/index.php/home/article/view/1073
- Becker, G. (1964). *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to education*. NBER-Columbia University Press.
- Boghanadam, S. D., Rao, N. S., & Dassaraju, S. R. (2017). A study on issues and challenges faced by SMEs: A literature review. *Research Journal of SRNMC*, 48-47.
- Brulhart, F., Guieu, G., & Maltese, L. (2010). Théorie des ressources: Débats théoriques et applicabilités. *Revue française de gestion*, 83-86.
- Cappellatti, L., & Baker, C. R. (2010). Developing human capital through a pragmatic oriented action research project: A French case study. *Sage Journals*, 211-232.
- Cappelletti, L. (2010). Vers un modèle socio économique de mesure de capital humain? *Revue française de gestion*, 140-154.
- Cultrera, L., Giuliano, R., & Vermeylen, G. (2020). Capital humain, pratiques de diversité et performance économique : le risque de faillite des entreprises interagit-il ? *Finance Control et strategie*, 1-25. doi:<https://doi.org/10.4000/fcs.6487>
- Daniel, O. C. (2019). The Effects of Human Capital Development on Organizational Performance. *International journals of scientific research and managemelnt*, 952-958. doi:<https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i1.em03>
- Denis, J.-P. (2020). XII. Danny Miller – L'approche configurationnelle : une réponse aux paradoxes de la stratégie ? Dans T. Loilier, *Les grands auteurs en stratégie* (pp. 215-239). Caen: EMS Editions.
- Diebolt, C., & Le Chapelain, C. (2020). Introduction. Le capital humain: Persectives historiques et cliometriques. *Revue d'économie politique*, 1-4. doi:10.3917/redp.301.0001
- EL BOUBKARI, L., & EL MACHKOUR, M. (2024). L'influence De La Gestion Des Connaissances Sur La Performance Au Travail Au Sein Des PME Marocaines. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 5, 10 (oct. 2024).
- Gastaldi, A. (2021, Septembre 21). *Le capital humain, moteur de performance durable*. Récupéré sur Edmond de Rothschild (Suisse) S.A.: <https://www.allnews.ch>
- Gaudet, S., & Robert, D. (2018). Chapitre 3: Choisir une approche pour guider ses décisions méthodologiques. Dans S. Gaudet, & D. Robert, *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique* (pp. 41-80). Ottawa: les Presses de l'Université d'Ottaw.

- Giuliano, R., Mahy, B., Rycx, F., & Vermeylen, G. (2017). Does Corporate Social Responsibility Make Over-educated Workers More Productive? *Applied Economics*, 587-605. doi:10.1080/00036846.2016.1203061
- Grasser, B., & Rose, J. (2001). Usage de l'expérience professionnelle et performance productive . *Formation Emploi* , 5-17.
- HILMI, y., & NAJI, F. (2016). Audit social et performance de l'entreprise : une étude empirique au sein du champ organisationnel marocain. *Revue des Etudes Multidisciplinaires en Sciences Economiques et Sociales*, 1(3). doi:<https://doi.org/10.48375/IMIST.PRSM/remses-v1i3.5271>
- HILMI, Y., & HILMI, M. (2016). Le développement de l'employabilité, outil pour limiter l'inadéquation formation emploi: Cas du métier d'un responsable financier. *Revue Marocaine de recherche en management et marketing*, 1(13).
- Konings, J., & Vanormelingen, S. (2010). The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence. *IZA Institute of Labor Economics*, 1-55. doi:Konings, Jozef and Vanormelingen, Stijn, The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence. <https://ssrn.com/abstract=1549207> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1549207>
- KOUNOUWEWA, J. (2024). Digitalisation des processus de gestion et performance financière des entreprises du Bénin. *Revue Du contrôle, De La Comptabilité Et De l'audit* ,, 8(3). Récupéré sur <https://www.revuecca.com/index.php/home/article/view/1060>
- le Ministère des PME&CM RDC. (2020). *Diagnostic du secteur et appui à l'élaboration d'une Stratégie Nationale de Développement des Petites et Moyennes Entreprises en RDC*. Kinshasa: le Ministère des PME&CM RDC.
- Leclerc, J.-S., Boudrias, J.-S., & Savoie, A. (2014). La santé psychologique et la performance au travail, des liens longitudinaux bidirectionnels? *Le travail humain-Presses Universitaires de France*, 351-372.
- Mahy, B., Rycx, F., & Vermeylen, G. (2015). Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter? *De Economist*, 233–262. doi:<https://doi.org/10.1007/s10645-015-9251-2>
- NGOKANA, P. M., BELENDIA, L. B., & BWANSOLU, V. K. (2021). Les déterminants de la nature du contrôle de gestion des PME Africaines : Cas de la République Démocratique du Congo. *Revue Française d'Economie et de Gestion.*, 2, 1 (janv. 2021).
- OCDE. (2020). *Du bien-être des nations : le rôle du capital humain et social*. Paris: Les éditions de l'OCDE.
- OCDE. (2022). Chapitre 1 : Caractéristiques et importance des PME. *Revue de l'OCDE sur le développement*, 34-46.

- Ouziel, J. (2019). La valorisation du capital humain. *La revue de sciences de gestion et direction*, 11-22.
- RACHID, M., EDDAKIR, A., & JELLOULI, H. (2024). Pratiques du contrôle de gestion sociale et la performance globale des entreprises : proposition d'un modèle conceptuel. *Revue Française d'Economie et de Gestion*. 5, 8 (août 2024), 5 (8).
- SEOULOU, H. B., & TOURE, O. A. (2024). Les déterminants de la fraude financière dans les PME en Côte d'Ivoire : une étude qualitative basée sur les entretiens avec des experts. *Revue Du contrôle, De La Comptabilité Et De l'audit*, 8(3). Récupéré sur Retrieved from <https://www.revuecca.com/index.php/home/article/view/1069>
- Shultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 1-17.
- Voyer, P. (2000). *Tableau de bord de gestion et indicateurs de la performance*. Québec: Presse de l'Université du Québec.
- Zineb, I. (2017). *La performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions*. Projectics. doi:<https://doi.org/10.3917/proj.017.0093>