

Traits personnels des dirigeants et information comptable dans la prise des décisions au sein des petites et moyennes entreprises de la ville de Goma en République Démocratique du Congo

Personal traits of managers and accounting information in decision-making in small and medium-sized enterprises in the city of Goma in the Democratic Republic of Congo

Jacques KAMBALE KAVUTIRWA, (*Enseignant-chercheur*)

Faculté des Sciences Économiques et de Gestion

Université Libre des Pays des Grands Lacs–ULPGL Goma, Rép. Dém. Congo

Doctorant à la Faculté d'Administration des affaires et Sciences Économiques

Université Protestante au Congo–UPC Kinshasa, Rép. Dém. Congo

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Économiques et de Gestion Université Libre des Pays des Grands Lacs–ULPGL Goma, R.D. Congo Faculté d'Administration des affaires et Sciences Économiques Université Protestante au Congo–UPC Kinshasa, R.D. Congo Téléphone : +243 997 799 491
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	KAMBALE KAVUTIRWA, J. (2024). Traits personnels des dirigeants et information comptable dans la prise des décisions au sein des petites et moyennes entreprises de la ville de Goma en République Démocratique du Congo. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 5(5), 46-67. https://doi.org/10.5281/zenodo.11154863
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: April 10, 2024

Accepted: May 08, 2024

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 5, Issue 5 (2024)

Traits personnels des dirigeants et information comptable dans la prise des décisions au sein des petites et moyennes entreprises de la ville de Goma en République Démocratique du Congo

Résumé

Le visé de la comptabilité est atteint réellement, lorsqu'elle livre les informations aptes à satisfaire les besoins des décideurs et autres partenaires de l'entreprise. L'aptitude en satisfaction de l'information comptable en matière de décision dépend du profil du dirigeant d'entreprise. Ceci étant, cette étude avait donc pour objectif d'analyser la relation entre les traits personnels des dirigeants et l'information comptable dans la prise des décisions au sein des petites et moyennes entreprises (PME) de la ville de Goma, chef-lieu de la province du Nord-Kivu située à l'Est de la République Démocratique du Congo. Partant la revue de la littérature théorique et empirique sur le profil du dirigeant de la PME et l'information comptable, l'hypothèse énoncée concerne le lien entre les traits personnels des dirigeants et l'information comptable dans la prise des décisions qui serait positif et significatif. Après traitement des données (analyse factorielle) sur SPSS.23 et STATA.14, interprétation et discussion des résultats obtenus sur base des données fournies par 400 dirigeants des PME via enquête par questionnaire, l'hypothèse formulée a été confirmée.

Mots clés : Traits personnels des dirigeants ; information comptable ; décisions ; PME

Classification JEL : M00, M01, M41, M42

Type de l'article : Recherche appliquée

Abstract

The aim of accounting is truly achieved when it provides information capable of satisfying the needs of decision-makers and other partners of the company. The ability to satisfy accounting information in decision-making depends on the profile of the business manager. Therefore, this study aimed to analyze the relationship between the personal traits of managers and accounting information in decision-making within small and medium-sized enterprises (SMEs) in the city of Goma, capital of the province of North Kivu located in the east of the Democratic Republic of Congo. Based on the review of the theoretical and empirical literature on the profile of the SME manager and accounting information, the stated hypothesis concerns the link between the personal traits of managers and accounting information in decision-making which would be positive and significant. After processing the data (factorial analysis) on SPSS.23 and STATA.14, interpretation and discussion of the results obtained based on data provided by 400 SME managers via questionnaire survey, the formulated hypothesis was confirmed.

Keywords: Personal traits of leaders; accounting information; decisions; SMEs

JEL Classification: M00, M01, M41, M42

Paper type: Empirical research

1. Introduction

La gestion des petites et moyennes entreprises (PME) demeure extrêmement personnalisée. La PME est souvent gérée d'une manière paternaliste, dans la mesure où elle n'est qu'une extension de la famille ; le dirigeant fondateur la gère sans partage de pouvoir et d'idées. La PME peut donc être considérée comme un système d'organisation du pouvoir presque toujours concentré dans les mains de son dirigeant qui exerce un pouvoir de gestion et de contrôle, de sorte que les objectifs de l'entreprise sont fortement déterminés par ses objectifs personnels (Binkkour, 2016).

Le dirigeant joue un rôle central dans sa PME et « il a besoin des informations comptables nécessaires pour bien gérer sa PME (Kambale Kavutirwa, 2024) »; ses différentes caractéristiques peuvent être une source d'influence et d'impact ; son influence touche les différents modes de gestion de l'entreprise et impacte directement le processus décisionnel organisationnel dans son entreprise. Le profil du dirigeant des PME est donc une variable extrêmement pertinente, vu sa place prépondérante au sein de ces types d'entreprises (Hejaji & Fahssis, 2018). Cependant, la classification des activités des dirigeants en catégories bien définies et assez éloignées de la réalité est une erreur que l'on retrouve dans la pratique de la gestion des entreprises comme les PME (Bates & Sykes, 2021).

Les dirigeants sont tentés de commettre quelques erreurs courantes : le mauvais choix lors du lancement de l'activité, les erreurs de comportement, mauvaise gestion financière, l'envie d'avoir raison très tôt, le manque d'affirmation de soi, la peur d'une prise de risque, l'excès de naïveté, l'obsession de se mêler de tout, la relation déficiente avec ses partenaires, ou encore la conjoncture défavorable. Leur capacité à les anticiper et à réagir fera la différence entre le succès d'une entreprise et son dépôt de bilan. Bien que certaines PME semblent être dirigées efficacement, en faisant recours uniquement à l'intuition, aux jugements et à l'expérience, sans autre système d'information de gestion que celui constitué par quelques données comptables jugées obligatoires (Dupuy, 1987), l'absence fréquente de ces outils de gestion expliquerait un certain nombre de faillites (Colot & Michel, 1996). À cet égard, des études diverses ont noté que l'échec des techniques modernes de gestion dans les entreprises africaines a des causes variées. Aussi, dans les autres environnements, des études montrent que plusieurs PME souffrent traditionnellement d'une carence au niveau des outils de gestion utilisés, dont le système d'information comptable. Ce qui contribuerait notamment aux difficultés financières et à la faillite de certaines de ces entreprises (Ngongang, 2007).

Julien et Marchesnay (1988) cités par Tanor Dieng(2018) notent qu'au sein des PME, les auteurs ne manquent pas d'attirer l'attention sur le rôle prépondérant du dirigeant. Ce dernier influence, de façon remarquable, le fonctionnement de la PME. Le fait qu'il soit très souvent le principal stakeholder lui confère la légitimité de s'impliquer dans tous les aspects de la gestion, au point que d'aucuns n'hésitent pas à parler de personnalisation de la gestion de la PME, pour traduire la forte implication du dirigeant dans le fonctionnement de ce type d'organisation. En outre, Candau (1981), identifie ce trait caractéristique comme un déterminant qui particularise la PME. Il précise qu'au sein des PME, la place et l'importance du dirigeant demeurent l'invariant fondamental. Cet invariant n'est pas sans implications sur les pratiques comptables au sein de la PME (Ngongang, 2006). Celles-ci dépendent ou peuvent être influencées par le dirigeant, acteur-clé de la PME (Ndjambou & Sassine, 2014).

À ce sujet, certaines études montrent aussi clairement que ce ne sont pas tous les propriétaires dirigeants des PME qui poursuivent les mêmes objectifs ou embrassent une carrière entrepreneuriale pour les mêmes raisons, cela principalement à cause de différents facteurs liés à certaines de leurs caractéristiques personnelles. Alors que d'autres rappellent que les propriétaires-dirigeants de PME adoptent plus souvent un comportement de satisfaction plutôt que de maximisation dans leurs décisions et qu'ils décident, de leur plein chef, de ne pas saisir

toutes les opportunités qui se présentent à eux et qui favoriseraient l'expansion de leur firme (St-Pierre & Cadieux, 2011).

De même, les résultats obtenus, par Tanor Dieng (2018), à partir d'une enquête sur 59 PME, mettent en évidence les types d'informations comptables exploitées par cette catégorie d'entreprise. Il s'agit, entre autres, de l'information sur les coûts, les comptes annuels et le budget. Les données empiriques exploitées confirment aussi que le degré d'utilisation de certaines informations comptables est influencé par le profil du dirigeant de PME. Ceci étant, Chapellier(1994), précise qu'à l'heure actuelle, avec la complexité, la turbulence et l'hostilité du monde des affaires engendrées par la mondialisation de l'économie, les dirigeants de PME doivent, de plus en plus, coupler à leur intuition une analyse davantage formelle, avec différents outils de gestion.

Detchessahar et Journé(2007) confirment que, la question de l'implantation des outils de gestion, et des dynamiques de changement qu'elle implique, occupe une place particulièrement importante dans la réflexion sur les organisations contemporaines. Ces organisations se distinguent en effet par l'inflation des dispositifs instrumentaux permettant le pilotage de l'action collective, et non celle n'émanant que du dirigeant de l'entreprise, car détenant de l'influence de façon remarquable du fonctionnement de la PME comme, l'affirme Tanor Dieng(2018). Par ailleurs, des incitations existent pour encourager les dirigeants des PME à bien piloter leurs systèmes de gestion. Malgré le semblant d'évolution, on observe une faible utilisation des outils formels de gestion comme la comptabilité, pour des raisons culturelles et institutionnelles. Les dirigeants des PME accorderaient plus d'attention à leur intuition qu'à une analyse formelle, pour prendre une décision (Hernandez, 1997).

En République Démocratique du Congo (RDC), les PME participent activement à la croissance économique, occupent une place importante dans l'emploi urbain et génèrent une part importante des revenus des ménages. Suivant les estimations, elles représentent près de 89% voire 90 % du tissu économique du pays et emploient près de 70% de la population active (Fonds pour la Promotion de la Microfinance, 2020 ; Tienmfoltien & Rossanaly, 2018). Ceci dit, le rôle de la comptabilité, en tant qu'outil de gestion, s'impose pour l'émergence des PME de la RDC qui jouent un rôle important dans l'économie, comme le confirme Bruno Bachy (2016).

Au regard des tous les problèmes susmentionnés rencontrés dans la gestion des PME en général, celles de la ville de Goma (chef-lieu de la province du Nord-Kivu) en particulier, la question qui résume la problématique de cette étude est la suivante : Dans quelle mesure les traits personnels du dirigeant influencent-ils l'information comptable dans la prise des décisions au sein des PME de la ville de Goma ?

À part l'introduction et la conclusion, cette étude est axée sur les points suivants : la revue de la littérature théorique et empirique portant sur le profil du dirigeant et l'information comptable dans une entreprise ; la méthodologie qui traite de la manière dont on a procédé pour élaborer ce papier ; les résultats issus de l'enquête faite à Goma auprès de 400 dirigeants des PME ; la discussion qui cherche à comparer les résultats obtenus avec ceux des prédécesseurs ayant abordé dans le même angle ; la conclusion qui récapitule l'essentiel du contenu de cet article, ses limites, son implication ainsi que quelques recommandations.

2. Revue de la littérature

2.1. Sens des traits personnels (profil) de dirigeant de PME

La définition du terme de dirigeant de PME fait ressortir le reflet de sa personnalité, laissant apparaître un lien évident et marqué entre compétences du dirigeant et performances de la PME (Sybord & Salinéro, 2012). Le profil peut être défini comme un ensemble des

principaux traits distinctifs d'une personne, d'un groupe ou d'une chose (Boukar & Tsapi, 2010). C'est aussi l'ensemble des qualifications, des aptitudes et des traits personnels d'une personne à exercer un emploi ou à occuper une fonction (Boubakary et al., 2017).

La notion de profil du dirigeant est une variable explicative importante de la nature de sa vision de l'organisation (Ngongang, 2007). Le profil est souvent abordé sous des angles différents : le profil psychologique met en évidence une variété de traits de personnalité. Il regroupe des aspects tels que l'attitude face au risque, la créativité, la culture, la formation (Chapellier, 1997).

Le profil comportemental est à la base des stratégies et des logiques d'actions individuelles diverses (D'Amboise & Verna, 1993). L'expérience et les buts font aussi partie du profil comportemental (Tagiuri & Davis, 1992) ; le profil sociodémographique joue le rôle de fiche signalétique. Il comprend : l'âge (Nadeau et al, 1988), le niveau de formation (Capiez, 1990). Le profil du dirigeant peut être, donc, l'une des variables explicatives du choix entre les différentes stratégies de développement (Mzid & Mezghani, 2004).

2.2. Différentes approches du profil des dirigeants d'entreprises

2.2.1. Approche psychologique

Le profil psychologique des propriétaires-dirigeants est l'ensemble des traits qui prédisposent l'individu à l'acte entrepreneurial. Cependant, tous les traits psychologiques n'influencent pas la dynamique entrepreneuriale de la firme. Les traits psychologiques du dirigeant se déclinent selon les logiques propres aux chercheurs (Abouna, 2020).

Selon Bouhaoula (2007), le profil psychologique peut être défini comme étant un ensemble de valeurs, de conceptions et de motivations qui créent une vision subjective du monde chez les dirigeants des PME. Le profil psychologique regroupe ainsi un certain nombre de caractéristiques permettant au dirigeant de se distinguer des autres dirigeants. En outre, pour Boubakary et Zerbib (2016), le profil psychologique du dirigeant semble jouer un rôle déterminant pour la croissance des PME, d'autant plus qu'il permet aux dirigeants de ces entreprises non seulement d'être motivés, mais aussi et surtout de mobiliser les ressources et compétences nécessaires pour atteindre cette croissance.

Pour Grandecolaud et Nobre (2013), les traits psychologiques sont définis comme étant un ensemble de caractéristiques, de spécificités, de particularités que posséderait l'entrepreneur et qui permettraient de le distinguer du non-entrepreneur. Si bien qu'il règne une certaine confusion autour de la notion de traits de personnalités. Variables démographiques et sociodémographiques (sexe, genre, âge, culture, religion, ethnie, milieu social), variables de parcours (expériences et formation), variables motivationnelles (besoin d'indépendance, réussite, sécurité...), variables de contrôle (locus of control, self-concept), variables affectives et émotionnelles (passion...), traits de personnalités (extraversion, conscience...) ont été rassemblés sous l'appellation approche par les traits. C'est paradoxalement dans la critique acerbe de cette approche que Gartner (1988) dresse un recensement relativement exhaustif des études réalisées portant sur les traits et les définitions de l'entrepreneur.

Concernant les spécificités des dirigeants, des PME, en hyper croissance, un lien entre le caractère bien trempé des dirigeants et l'hyper croissance de leur entreprise, est établi. Ils associent activisme, indépendance et fort besoin de reconnaissance. Ils sont souvent visionnaires, font preuve d'un fort taux d'optimisme, d'un esprit d'aventure prononcé et d'un goût du risque évident, mais raisonné. Ce sont autant de caractéristiques qui les poussent à faire des choix stratégiques ambitieux, mais néanmoins réfléchis et régulièrement réévalués.

Leurs fortes capacités d'anticipation, de clairvoyance et d'organisation sont également de précieuses alliées pour des prises de décisions qui doivent souvent être rapides tout autant qu'efficaces, et qui vont servir leur volonté de croissance, supérieure à leur volonté de

rentabilité. Ils sont aidés en cela par plusieurs facteurs dichotomiques, en ce sens qu'ils combinent simultanément des contraires.

Le travail d'équipe est fondé sur la complémentarité et la confiance avec les collaborateurs, ce qui permet au dirigeant de libérer son esprit du besoin de surveillance. Les coûts de coordination sont alors bien moindres grâce à la confiance, ce qui leur permet de consacrer leur énergie à la quête de la croissance future, bien plus qu'au contrôle de l'action des subordonnés. Le dirigeant gagne ainsi en liberté individuelle d'action. Le succès des dirigeants d'entreprises en hypercroissance réside largement dans la volonté et la capacité à saisir des opportunités. L'équipe doit également développer la capacité à raisonner de façon indépendante, à l'instar de son dirigeant.

Le second facteur est l'ambidextrie du dirigeant, capable de simultanément orienter l'entreprise dans une voie classique, connue, sans toutefois se fermer des possibilités de pistes nouvelles, beaucoup plus singulières (Davidsson, 1989).

Le troisième facteur identifié est la combinaison d'une forte volonté d'indépendance et le besoin de la reconnaissance d'autrui du caractère exceptionnel de la croissance réalisée. Ce besoin d'autonomie les incite à retarder l'ouverture du capital jusqu'à ce que cela soit vraiment nécessaire. Cette indépendance, si elle permet au dirigeant de continuer à guider comme bon lui semble son entreprise, lui permet aussi souvent d'être leader d'opinion dans son secteur géographique ou d'activité (Nicholls-Nixon, 2005).

2.2.2. Approche comportementale

En soutenant une approche comportementale, l'on tient compte des critiques, à l'encontre de l'approche par les traits, exprimées par des chercheurs dans les champs de la PME, sans pour autant en rejeter la pertinence. Pour Biddle (1986), les comportements sont une expression du rôle qui peut être défini de trois manières : structurelle, individuelle ou interactionniste. De manière structurelle, les rôles sont définis comme les comportements d'une personne occupant un poste ou une fonction au sein d'un système social stable et qui consistent à activer un ensemble de tâches obligatoires. Dans cette perspective, le rôle est écrit à l'avance et attribué à une personne. Il est ainsi une émanation de la structure formelle. Et, le rôle du dirigeant est alors la simple mise en œuvre de ce qui est prévu dans et par le script correspondant à sa fonction. Cette définition a été critiquée pour son ancrage déterministe du rôle, et pour sa description du dirigeant comme un acteur passif (Wrzesniewski & Dutton, 2001). De manière individuelle, les rôles du dirigeant sont des réponses aux attentes qui lui sont exprimées par des personnes à l'intérieur, comme à l'extérieur de l'organisation (Fondas & Stewart, 1994).

Contrairement à ces deux conceptions, la définition interactionniste permet plutôt de considérer que les dirigeants ne sont pas simplement des marionnettes dans les mains de ceux qui tirent les ficelles et déterminent leurs comportements. De manière interactionniste, les rôles sont produits sur une base volontaire par des comportements qui eux-mêmes résultent des actions réciproques entre des individus interagissant dans un contexte qu'ils partagent et qui influencent les actions de chacun. Ici, le rôle comporte une dimension à la fois structurelle et individuelle. La définition interactionniste a pour avantage de présenter une vision dynamique et systémique du rôle. Elle rejoint, de ce fait, l'approche émergente développée par Mintzberg dans la foulée de Carlson (Kadia et al., 2018).

2.2.3. Approche sociodémographique

Le genre du dirigeant, de nombreuses études ont souligné que les hommes et les femmes auraient des styles de gestion différents qui influenceraient les choix stratégiques des entreprises. Les femmes auraient un style de gestion plus participatif et relationnel prônant l'équilibre et l'harmonie dans toutes les sphères de la vie (Courrent & Spence, 2016). Les femmes dirigeantes seraient souvent perçues comme moins agressives et moins centrées sur

les résultats financiers, mais ceci pourrait tout autant provenir de multiples influences sociales et culturelles que de leurs valeurs personnelles (De Bruin, Brush & Welter, 2006).

Cependant, si les stéréotypes persistent, indiquant que les entreprises dirigées par des femmes sont généralement plus petites que celles qui sont dirigées par des hommes et plus pérennes, car les femmes prennent moins de risques (Orser & Hogarth-Scott, 2002), des études récentes montrent qu'elles auraient autant que les hommes des ambitions de croissance, mais à des stades différents de leur cycle de vie (Davis & Shaver, 2012).

Dans le domaine de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), bien que les questions d'éthique soient importantes pour les dirigeants quel que soit le genre, certains auteurs avancent que les femmes semblent mettre en place davantage de pratiques prenant en compte ces considérations au sein de leur entreprise (Cassells & Lewis, 2011). D'autres, en revanche, ne mettent pas en évidence de différences significatives entre les hommes et les femmes dans le niveau de leur engagement en termes de responsabilité sociale d'entreprise (Peterson & Jun, 2009). Les différences concerneraient plutôt la nature des pratiques responsables privilégiées (Courrent, 2013). Il semblerait, dès lors, que le genre ait un effet sur les représentations de ce qu'il est souhaitable et possible de faire en matière de RSE, vraisemblablement liées à la place plus ou moins importante accordée aux résultats financiers dans les objectifs poursuivis.

Les études ayant analysé l'influence de l'âge des individus sur leur propension à engager leur entreprise dans le développement durable ne sont pas concluantes. Or, on pourrait s'attendre à une corrélation négative entre l'âge et l'engagement dans le développement durable, dans la mesure où les jeunes générations ont grandi dans des sociétés qui prônent la mise en œuvre de pratiques plus durables, notamment dans les médias et à travers les enseignements, ce qui est de nature à façonner leurs représentations de la responsabilité sociale d'entreprise. Une étude assez ancienne déjà auprès d'un large public montre pourtant que 68% des plus jeunes (moins de 25 ans) disaient être concernés par des questions environnementales contre 93% des 55 ans et plus (Petts, Herd & O'Heocha, 1998).

De même, l'étude de Peterson et Jun (2009) montre un plus grand intérêt des entrepreneurs les plus âgés pour la responsabilité sociale d'entreprise. Gadenne, Kennedy et McKeiver (2009) ont, quant à eux, constaté que l'âge n'avait aucun effet sur les connaissances, les attitudes et les pratiques environnementales des dirigeants qu'ils ont interrogés. Les raisons de ce manque de cohérence (au moins apparent) dans les résultats des recherches antérieures sont multiples. Tout d'abord, l'effet de l'âge a été testé sur diverses variables dépendantes mesurant des aspects très différents du développement durable.

Par ailleurs, cet effet peut résulter de l'impact d'autres facteurs sous-jacents qui ne sont pas toujours contrôlés dans les études, telle l'expérience professionnelle qui aurait un effet négatif sur l'opinion des entrepreneurs concernant la faisabilité économique des projets de responsabilité sociale d'entreprise (Kuckertz & Wagner, 2010). Enfin, ces recherches ne portent pas directement sur les représentations du développement durable qui fondent la prise de décision. Dès lors, l'absence de résultats convergents traduisant une méconnaissance encore importante du phénomène, elle ne peut conduire à supposer une absence de relation entre l'âge et l'adhésion à l'argument économique de la responsabilité sociale d'entreprise.

Pour ce qui est de la formation et de l'expérience en gestion, d'autres études ont montré que l'expérience dans les affaires, ainsi que l'éducation tendaient à influencer la propension des individus à créer et gérer des entreprises responsables. Le niveau d'éducation serait positivement associé à l'intérêt porté au développement durable (Gadenne, Kennedy & McKeiver, 2009), et à l'engagement effectif de pratiques responsables (Peterson et Jun, 2009), du fait de la complexité des enjeux à prendre en compte, qui suppose une capacité élevée à chercher des informations pertinentes et à les analyser. De même, la nature de la formation et l'expérience auraient une influence sur les représentations de la responsabilité

sociale d'entreprise. On peut donc supposer que la nature, le niveau de formation, et l'expérience professionnelle ont un effet sur l'analyse des projets de RSE, notamment dans l'évaluation économique qui en est faite".

2.3. Meilleure organisation comptable : source clé d'information de gestion

Traditionnellement la comptabilité a été développée en ayant pour objectif principal la préparation des documents comptables périodiques. L'interprétation de ces documents ne faisait pas vraiment partie des responsabilités des comptables, mais si, des hauts dirigeants (Maria do Céu Ferreira Gaspar Alves, 2004). Dans cette perspective, la création d'un groupe de travail dans la section de comptabilité, pour le développement d'études spéciales est un phénomène récent qui a surgi lentement au fur et à mesure que les dirigeants se sont aperçus qu'ils avaient beaucoup à gagner en séparant, dans la comptabilité, les fonctions de: enregistrement, préparation et distribution des documents comptables; appui aux départements opérationnels dans leurs analyses d'information comptable pour faire le point de la situation ou pour détecter des problèmes (Simon et al, 1954); participation, lors du développement d'études spéciales pour la résolution de problèmes. La séparation de ces fonctions nous permet de les organiser d'une façon différente et de les situer dans différents endroits de l'entreprise, plus proche des départements où elles sont nécessaires.

Dans l'organisation comptable, les documents représentent une pièce clé dans l'appui à la prise de décision une fois qu'ils contiennent beaucoup plus que des données, ils contiennent des jugements, des interprétations et des arguments (Allaire, 1989). Dans l'étude de Keegan (1974), les documents représentent la seconde source d'information la plus utilisée, juste devancée par les contacts directs. Plus récemment, cherchant à étudier l'importance des documents comptables comme source d'information de gestion, Mendoza et Bescos (1998) ont constaté que: les dirigeants ont recours à des sources informelles quand les informations dont ils ont besoin ne sont pas disponibles dans les documents comptables reçus ; les sources informelles permettent généralement d'obtenir plus vite l'information et d'être alerté plus rapidement de l'existence d'un problème ; les dirigeants sont porteurs d'attentes spécifiques sur les documents comptables demandés ; ces documents doivent leur permettre de structurer, synthétiser et organiser l'information ; soumis à un flux constant d'information, les dirigeants attendent de leurs documents comptables que ceux-ci leur apportent une sélection pertinente de l'information ; les dirigeants se montrent exigeants avec leurs documents comptables, pour ne pas perdre de temps ils cherchent à éliminer l'information redondante et développent de véritables stratégies de lectures des documents comptables pour ne pas avoir à les lire intégralement ; souvent, c'est l'expérience du dirigeant qui lui permet de comprendre plus rapidement ce qui se cache derrière un tableau. Cette idée est soutenue par Barnard (1936), quand il affirme que beaucoup de comptables et même d'hommes d'affaires peuvent à partir d'un bilan retirer en quelques minutes les informations les plus importantes. Cette faculté est le résultat de capacités acquises pendant des années d'expérience et par l'accumulation de connaissances techniques.

Dans une grande partie des travaux-analyses, Simon et al. (1954), Bruns et Mckinnon (1993), Mendoza et Bescos (1998), ont constaté que prise de décision, les facteurs tels que l'âge du dirigeant, son niveau d'étude, sa formation et son expérience, retiennent particulièrement l'attention.

Eu égard au cadre théorique et empirique ci-haut présenté, l'hypothèse suivante s'énonce : les traits personnels des dirigeants influent positivement et d'une manière significative sur l'information comptable dans la prise des décisions au sein des PME de la ville de Goma.

3. Méthodologie de l'étude

3.1. Terrain et données de l'étude

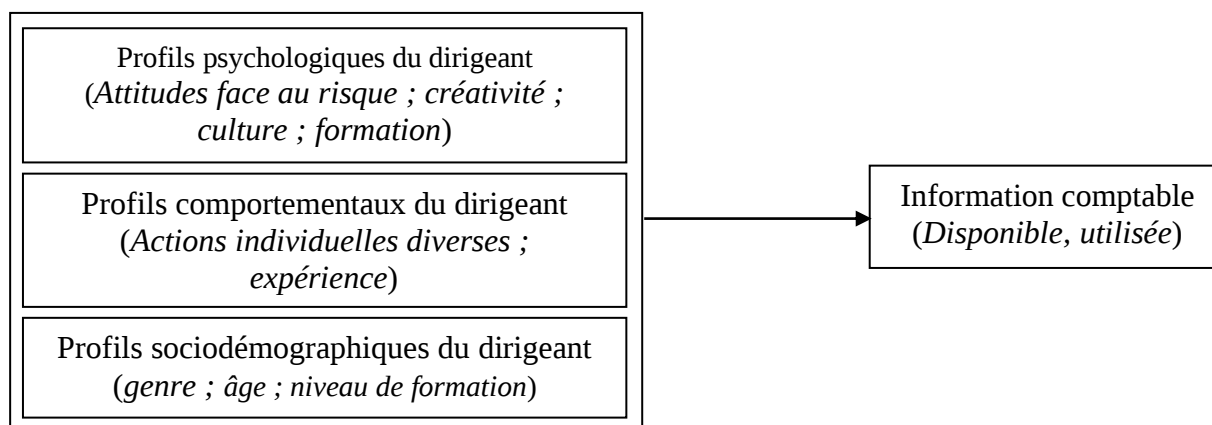
Les Petites et Moyennes Entreprises de la ville de Goma constituent la population cible de notre enquête. La liste exhaustive de toutes les PME de la ville de Goma n'étant pas disponible ni au sein de la Fédération des Entreprises au Congo, ni auprès de la division provinciale des PME/Nord-Kivu/Ville de Goma, la taille de l'échantillon a été donc déterminée sur base d'une population infinie conformément à la formule de Claire Durand (2009) arrondi à 400 PME. L'enquête a été faite du 14 au 23 Août 2021.

Un tirage aléatoire simple a permis d'atteindre la taille de l'échantillon calculée. Dans le total sollicité des PME pour prendre part à l'étude, seules les PME qui ont répondu favorablement ont été considérées. La collecte de données a été faite par le canal d'un questionnaire de recherche. L'administration en face à face du questionnaire a été privilégiée, afin de maîtriser les omissions de réponses non-volontaires de la part des enquêtés d'une part et, d'autre part, l'on s'est assuré que les items ne sont pas compris de travers.

3.2. Modèle d'étude

Schématiquement, le modèle d'analyse se présente comme suit :

Figure 1. Variables et Analyse de l'influence des traits personnels des dirigeants des PME sur l'information comptable



Source : Auteur

3.3. Méthodologie et traitement des données

L'ensemble des données recueillies auprès des dirigeants de PME enquêtées ont fait l'objet de traitements statistiques sur SPSS 23.0 (pour l'analyse factorielle) et STATA.14 (pour les régressions tronquées bornées de 1 à 5). Le Microsoft Officer Excel 2016 a facilité le retraitement des données tirées du serveur KoBoToolBox, avant leur exportation sur SPSS.23.0, pour les analyses statistiques avancées. De ces traitements, l'analyse en composantes multiples a été aussi faite pour répartir plusieurs phénomènes se retrouvant corrélés entre eux.

4. Résultats

4.1. Analyse factorielle et opérationnalisation des concepts

L'objectif de l'analyse factorielle est le redimensionnement des données et le dégagement des scores pour chaque composante. Il est donc question de dénicher les dimensions principales cachées et contrôler leur opérationnalisation. Ce contrôle passe par le test de viabilité et de fiabilité afin de s'assurer de la cohérence interne des échelles de mesure.

4.1.1. Analyse factorielle et opérationnalisation des profils des dirigeants de PME en ville de Goma

Partant de la littérature théorique et empirique développée supra, pour ce papier, le profil des dirigeants de PME est un construit composite à trois concepts. Il s'agit de la conception psychologique, de la conception comportementale et de la conception sociodémographique. À leur tour, chacun de ces trois concepts est appréhendée par plusieurs composantes ou dimensions qui lui sont propres ou spécifiques. Ainsi, face à ce clivage, les profils des dirigeants de PME et les dimensions retenues ne doivent plus être traités comme étant toutes unidimensionnelle. Raison pour laquelle chacun de ces trois concepts est ici soumis à l'analyse en composantes principales afin de ressortir les composantes réellement concernées.

4.1.1.1. Analyse factorielle du profil psychologique des dirigeants des PME

Pour ce qu'est de l'opérationnalisation du profil psychologique des dirigeants de PME de Goma, l'indice KMO et le test de Bartlett indiquent que les données sont factorisables ($KMO = 0,951$, *Test de sphéricité : Khi-deux approx. = 7367,769*, $Ddl = 91$, *Signification = 0,000*). Suite à une rotation orthogonale de type varimax, l'échelle de mesure initiale de 16 items est réduite à une échelle de 14 items regroupés en deux composantes principales. Les items retenus présentent des communalités supérieures à 0,5 et chacun de ces items contribue pour plus de 85% à la signification de sa dimension respective. Ces deux composantes expliquent en elles seules 84,515% de la variance totale du construit en étude. Deux items ont été éliminés, car présentant de doubles saturations.

Par ailleurs, l'alpha de Cronbach de chaque item est compris entre 0,937 et 0,947 et le coefficient alpha de Cronbach attaché à l'ensemble de l'échelle de mesure est de 0,943, supérieurs au minimum acceptable de 0,7. Ceci traduit le niveau excellent de la fiabilité et de la cohérence interne, et prouve ainsi que l'échelle retenue mesure ce qu'elle était censée capter. Le tableau 1 fait ressortir la solution optimale de la structure factorielle des profils des dirigeants des PME.

De la lecture dudit tableau, il s'observe que la première dimension du profil psychologique des dirigeants de PME de la ville de Goma est composée de 11 attributs. Elle explique en elle seule 66,721% de la variance totale de l'échantillon relatif au concept *Profil psychologique*. La cohérence interne des items composant cette dimension est considérée comme bonne (alpha de Cronbach = 0,979). Ce premier facteur renvoie à l'optimisme et à l'ambition du dirigeant en matière de décision, à la flexibilité dans la prise des décisions et la promptitude dans le changement des décisions, à la promptitude du dirigeant dans la mobilisation considérable des ressources dont dispose le dirigeant pour la croissance de la PME, aux qualités intellectuelles et morales du dirigeant qui taillent, orientent, clarifient, amplifient la vision du dirigeant, à la délégation du pouvoir du dirigeant à ses subordonnées, la confiance du dirigeant vis-à-vis de ses collaborateurs réduisant ainsi le besoin de surveillance permanente, à la volonté et la capacité du dirigeant à saisir chaque opportunité qui s'offre ainsi qu'aux capacités d'anticipation, de clairvoyance et d'organisation du dirigeant. Ces attributs sont taillés sur l'information comptable à la disposition des dirigeants de PME, lesquels sont susceptibles d'orienter leur attitude dans la prise de décision pour une croissance soutenue de leur PME. Cette dimension est ici nommée Attitudes face au risque en utilisation de l'information comptable.

Le second facteur explique 17,794% de la variance totale. Il comprend en outre trois attributs du profil psychologique des dirigeants de PME. Ces attributs traduisent la négligence de la comptabilité en tant qu'outil de gestion et d'aide de prise de décision par les dirigeants de PME. Ceci s'avère être une culture dans l'entrepreneuriat congolais et surtout dans les PME. Ces dirigeants supposent que l'information comptable est sans valeur sous prétexte qu'ils disposent des formations et/ou compétences expérimentales nécessaires pour organiser, gérer

et faire croître leurs PME quelle que soit la complexité de l'environnement dans lequel évoluent leurs PME. Explicitement, les dirigeants des PME trouvent que sans recours à l'information comptable ou peu importe la disponibilité de l'information comptable, ils peuvent faire croître leurs PME, agir sur leur environnement, conduire leurs PME comme bon leur semble et ainsi occuper de meilleurs positionnements en accumulant des parts de marché importantes soit dans le secteur géographique ou d'activité dans lequel ils évoluent. Cette dimension est ici nommée *Culture*. Ici par culture, nous entendons les valeurs, les normes et le savoir-faire du dirigeant.

Tableau 1. Structure factorielle optimale du profil psychologique des dirigeants des PME de Goma

Item	Loading	Communalité
Dimension 1. Attitudes du dirigeant dans l'utilisation de l'information comptable (Valeur propre = 9,341 ; Variance = 66,721%)		
Grâce à l'information comptable disponible, mon ambition, en matière de décision, ont contribué à la croissance de ma PME.	0,948	0,903
Sur base de l'information comptable disponible, je me sens obligé d'être continuellement à la recherche de nouvelles idées, nouveaux produits ou articles, pour la croissance de ma PME.	0,929	0,869
Grâce à l'information comptable disponible, mon optimisme, en matière de décision, ont contribué à la croissance de ma PME.	0,920	0,856
Sur base de l'information comptable disponible, je suis flexible et prêt à changer de décisions et de stratégie en faveur de ma PME.	0,919	0,852
Considérant les informations comptables à ma possession, avec mes compétences, je m'efforce davantage de mobiliser au maximum possible toutes les ressources pour atteindre la croissance de ma PME.	0,908	0,842
Mes qualités intellectuelles et morales (mérites, dignités ou valeurs) créent à moi la motivation de concevoir, sur base des informations comptables, une vision à atteindre pour ma PME.	0,905	0,819
Partant de l'information comptable disponible, je laisse parfois à mon équipe le travail de développer aussi la capacité à raisonner de façon indépendante, à mon instar.	0,898	0,819
Je libère, souvent, mon esprit du besoin de surveillance permanent, suite à l'information comptable disponible détaillée et grâce au travail d'équipe qui est fondé sur la complémentarité et la confiance avec mes collaborateurs.	0,896	0,820
L'information comptable disponible permet que j'oriente, au même moment, ma PME dans une voie classique, connue, sans toutefois se fermer des possibilités de pistes nouvelles d'orientation.	0,895	0,824
Mes fortes capacités d'anticipation, de clairvoyance et d'organisation, grâce à l'information comptable disponible, sont de précieuses alliées pour mes prises de décisions afin que ma PME atteigne ses objectifs.	0,858	0,781
J'ai la volonté et la capacité de saisir toute opportunité qui se présente à partir du renseignement de l'information comptable disponible.	0,851	0,778
Dimension 2. Culture comptable par le dirigeant (Valeur propre = 2,491 ; Variance = 17,794%)		
Sans l'information comptable, je peux agir sur mon environnement et créer la croissance de ma PME en dépit de toutes les difficultés rencontrées.	0,960	0,931
Sans besoin d'information comptable disponible, je dispose de toutes les compétences nécessaires pour faire croître, moi seule, ma PME.	0,948	0,905
Peu importe l'information comptable disponible, je guide ma PME comme bon me semble et je suis leader d'opinion dans mon secteur géographique ou d'activité.	0,896	0,832
Variance totale expliquée	84,515%	
Alpha de Cronbach Global	0,943	

Source : Auteur

4.1.1.2. Analyse factorielle du profil comportemental des dirigeants des PME

Le profil comportemental des dirigeants de PME opérationnelles en ville de Goma, est le deuxième concept de notre modèle d'étude. Pour ce profil du dirigeant, les critères de la validité à la fiabilité en passant par la purification de l'échelle de mesure ont été examinés. Les indices d'adéquation des données ($KMO = 0,819$; *Test de sphéricité de Barlett* : $Khi\text{-}deux\ approx. = 1471,995$, $ddl = 6$, $Signification = 0,000$) indiquent que les attributs sont fortement corrélés entre eux, formant ainsi un bloc cohérent. De même, ils indiquent que la matrice de corrélation est non unitaire, laissant ainsi la voie à la purification de l'échelle de mesure avec l'analyse factorielle. À l'issue du processus itératif d'ajout et de suppression d'items, un attribut a été délogé pour de faibles corrélations avec les autres. Ce processus itératif factoriel visait à ne rester qu'avec les attributs expliquant le plus le concept *Profil comportemental*. Sur base des critères de purification d'échelles de mesure, une seule composante est ressortie du processus d'extraction des facteurs avec une valeur propre supérieure à l'unité (3,374). En elle seule, elle traduit et définit le plus le profil comportemental des dirigeants de PME de la ville de Goma. La solution optimale de la structure factorielle concernant le profil comportemental est représentée dans le tableau suivant.

Tableau 2. Structure factorielle optimale du profil comportemental des dirigeants de PME de la ville de Goma

Item	Loading	Communauté
Considérant l'information comptable disponible, mon rôle est de répondre aux attentes qui me sont exprimées par des personnes à l'intérieur (mes employés), comme aux tierces personnes à l'extérieur	0,933	0,870
Les décisions prises sur base de l'information comptable disponible font que mon poste ou ma fonction de dirigeant soit dans un système social stable et permette d'activer un ensemble de tâches obligatoires au sein de ma PME.	0,919	0,845
L'information comptable disponible fournit par ma PME m'éclaire sur la manière d'améliorer en écrivant le rôle d'un poste ou d'une fonction ainsi que ses tâches y afférentes à l'avance et je l'attribue à une personne.	0,913	0,834
Dans mes actions décisives basées sur l'information comptable disponible, je ne suis pas simplement une marionnette dans les mains de ceux qui tirent les ficelles, mais aussi je détermine leurs comportements.	0,908	0,825
Valeurs propres	3,374	
Variance expliquée	84,341%	
Alpha de Cronbach	0,938	

Source : Auteur

Le profil comportemental des dirigeants de PME en ville de Goma pour les PME enquêtées est un substantif unidimensionnel constitué de quatre attributs. Ces attributs pris en ensemble expliquent 84,341% de la variance totale de l'échantillon d'étude. La mesure de la cohérence interne associée à la composante du concept profil comportemental est satisfaisante. L'alpha de Cronbach (0,938) traduit une forte fiabilité de l'échelle de mesure et renseigne que les attributs et la composante ainsi retenus captent mieux ce qu'ils étaient censés mesurer : le profil comportemental des dirigeants de PME en ville de Goma. De manière subsidiaire, le profil comportemental des dirigeants de PME de la ville de Goma repose sur le rôle du dirigeant dans la réponse aux attentes exprimées par les parties prenantes à la PME (les employés et tierces personnes), la définition et l'opérationnalisation des job description clairs et précis faisant de même ressortir les tâches obligatoires au sein de la PME, à l'instauration d'un système social stable.

4.1.1.3. Analyse factorielle du profil sociodémographique des dirigeants des PME

D'après l'opérationnalisation du profil sociodémographique des dirigeants de PME de Goma, les indices d'adéquation des données dont KMO et le test de Bartlett renseignent sur la

validité acceptable de l'échelle de mesure ici adoptée ($KMO = 0,845$, *Test de sphéricité : Khi-deux approx.* = 962,753, *ddl* = 10, *Signification* = 0,000). Sur six attributs de l'échelle théorique seulement cinq sont retenus après le processus itératif de purification et extraction des composantes. Ces cinq attributs significatifs sont regroupés en une composante principale laquelle explique à 66,186% la variance totale de l'échantillon dans la définition du concept *Profil sociodémographique des dirigeants de PME de Goma*. Ces attributs, aussi significatifs, présentent une bonne qualité de l'information ad-hoc avec des communalités supérieures à 0,5 et aux poids factoriels supérieurs à 72% chacun dans la définition de la composante, et *in fine* du concept. L'item supprimé de l'échelle de mesure, car présentant soit de faibles corrélations avec les autres soit de faibles contributions factorielles soit de fortes contributions factorielles sur deux ou plusieurs composantes. De surcroît, l'alpha de Cronbach de chaque item est compris entre 0,829 et 0,870 et le coefficient alpha de Cronbach attaché à l'ensemble de l'échelle de mesure est de 0,870 contre 0,7 de minimum acceptable. Ceci suppose ainsi un niveau excellent de la fiabilité et de la cohérence interne d'attributs et de l'échelle de mesure optimale. Le tableau ci-dessous comprend la solution optimale de la structure factorielle liée au profil sociodémographique.

Tableau 3. Structure factorielle optimale du profil sociodémographique des dirigeants de PME de la ville de Goma

Item	Loading	Communalité
J'ai encore le courage et la force de suivre souvent les enseignements en gestion à travers les médias et les autres voies nécessaires pour apprendre davantage à gérer ma PME	0,855	0,732
Les femmes dirigeantes ont un style de gestion plus participatif et relationnel prônant l'équilibre et l'harmonie dans toutes les sphères de la vie de la PME.	0,831	0,691
Mon niveau de formation tend à influencer positivement sur la création et la gestion des projets au sein de ma PME.	0,829	0,686
Suite aux multiples influences sociales et culturelles que de leurs valeurs personnelles, les femmes dirigeantes des PME sont perçues comme moins agressives et moins centrées sur les résultats financiers.	0,825	0,680
Les PME dirigées par des femmes sont généralement plus petites que celles qui sont dirigées par des hommes et plus pérennes, car les femmes prennent moins de risques.	0,722	0,521
Valeurs propres	3,309	
Variance expliquée	66,186%	
Alpha de Cronbach	0,870	

Source : Auteur

Le concept *Profil sociodémographique* des dirigeants des PME de Goma est un construit unidimensionnel avec cinq attributs. Ces attributs renvoient à la non-agressivité des femmes dirigeantes des PME et leur recul sur les informations comptables à la suite de multiples stéréotypes et préjugés de plusieurs ordres, dont les influences sociales, culturelles et valeurs personnelles, sur l'être de la femme dirigeante, à la mise en exergue de la taille et de la pérennité des PME dirigées par les femmes. Ils mettent aussi en évidence la qualité managériale des femmes dirigeantes dans un nombre de PME. Une composante d'un seul attribut, il y a lieu de noter que les femmes dirigeantes ont un style de gestion plus participatif et relationnel prônant l'équilibre et l'harmonie dans toutes les sphères de la vie de la PME. Le prolongement de ce construit démontre que les PME gérées par les femmes sont généralement de petite taille, mais pérennes. Cela se justifie dans l'aversion aux risques dans le chef des femmes et la faiblesse des capitaux dont elles disposent. Ces attributs se réfèrent au genre de la personne dirigeante.

Par ailleurs, la bonne qualité de l'information comptable des PME est sujette du courage et de la force qu'ont les dirigeants pour suivre les formations professionnelles et managériales

pratiques orientées sur l'organisation administrative et financière de leur entité respective. Il s'en suit que plus le niveau de formation en création, organisation et gestion des PME est élevé, meilleure est la qualité de l'information comptable. Le niveau et le domaine de formation des dirigeants sont ainsi parmi les attributs les plus significatifs dans la conceptualisation de leur profil sociodémographique. Comme soubassements des propos ci-haut cités concernant l'utilisation de l'information comptable dans la prise des décisions, dans le point qui suit, l'on aborde l'analyse factorielle et l'opérationnalisation de l'information comptable des PME en ville de Goma.

4.1.2. Analyse factorielle et opérationnalisation de l'information comptable des PME en ville de Goma

Le facteur information comptable est ici composé de dix attributs théoriques. Son échelle de mesure a été soumise à l'analyse factorielle exploratoire en vue d'en dégager ses principales composantes (facteurs ou dimensions). Les critères d'adéquation des données ont confirmé la cohérence et la corrélation inter-items, et ainsi validé le processus factoriel ($KMO = 0,617$; *Test de sphéricité de Bartlett* : $\chi^2 = 705,446$, $ddl = 6$, *Signification* = 0,000). En appliquant tous les critères relatifs à la purification de l'échelle de mesure, nous avons obtenu une structure factorielle composée de quatre attributs regroupés dans deux composantes principales. Ces attributs présentent une forte corrélation entre eux et avec des valeurs de la qualité de représentation (communalités) supérieures ou égales à 0,5 allant de 0,859 à 0,877. De même, les valeurs propres des composantes retenues sont toutes supérieures à 1. Ce qui veut dire que toutes les composantes extraites valent mieux qu'un seul attribut (item).

Par ailleurs, tous les quatre attributs sont fortement corrélés à une seule et unique dimension avec des poids factoriels supérieurs ou égaux à 0,5 allant de 0,888 à 0,930. Les deux composantes extraites expliquent 87,026% de la variance de l'information comptable des PME de la ville de Goma au-delà du seuil normatif de 60%. En outre, le coefficient alpha de Cronbach pour l'ensemble de la structure factorielle est de 0,783 supérieur au minimum acceptable de 0,7. Ce qui garantit la bonne fiabilité de l'échelle de mesure retenue. Ceci dit, il n'est plus possible de supprimer un attribut en vue d'améliorer la solution finale. Le tableau ci-dessous résume, la solution optimale de la structure factorielle à rapport avec la qualité de l'information comptable.

Les résultats de l'analyse factorielle démontrent que la première dimension explique 66,721% de la variance de l'information comptable des PME de Goma avec une forte fiabilité et cohérence interne de l'ensemble des attributs y sont associés (alpha de Cronbach = 0,979). Cette dimension traduit le rôle joué par l'information comptable disponible dans l'orientation stratégique et structurelle des PME visitées de la ville de Goma. La disponibilité de l'information comptable au sein des PME enquêtées renforce l'attention accordée à la priorité, la pérennité, l'indépendance patrimoniale avec un sens réactif par rapport à leur croissance et la coopération dirigeants-collaborateurs dans la conception de la vision de leur PME. Ce qui laisse croire que, la comptabilité bien appliquée permet de limiter les éventuels risques et éclaire les décisions stratégiques conjoncturelles et structurelles des PME.

Le second facteur traduisant l'information comptable est composé de deux attributs, lesquels captent l'utilisation des informations comptables au sein des PME. Il explique 17,794% la variance avec une forte fiabilité au coefficient alpha de Cronbach 0,937. Ce facteur se réfère spécifiquement au privilège accordé aux activités à forte croissance et, sans doute, risquées où les dirigeants ne cherchent absolument que de l'autonomie de décision sans se préoccuper de la pérennité de leurs PME, et ceci sur base de l'information comptable disponible. Sur ce, les dirigeants des PME interrogées en ville de Goma demeurent de pivots dans leurs prises de décisions guidées parfois par l'information comptable disponible tout en conférant un pouvoir

dynamique lié à leur vision respective. Il s'en déduit que l'information comptable joue sur les attitudes des dirigeants dans leur positionnement décisionnel. L'information comptable disponible accroît, parfois aussi de manière démesurée, leur confiance en soi dans la prise de décisions sans se soucier de la viabilité de leurs PME ; l'important pour eux étant la maximisation des profits peu importe le risque encouru.

Tableau 4. Structure factorielle optimale de l'information comptable utilisée au sein de PME de la ville de Goma

Item	Loading	Communalité
Dimension 1. Information comptable disponible (Valeur propre = 2,454 ; Variance = 61,346%)		
Sur base de l'information comptable disponible, j'accorde la priorité à la pérennité de ma PME et je souhaite également préserver l'indépendance patrimoniale avec un sens réactif par rapport à la croissance de ma PME.	0,923	0,877
Moyennant l'information comptable disponible, je ne conçois pas seul la vision de ma PME, mais ensemble avec tous mes collaborateurs.	0,900	0,863
Dimension 2. Information comptable utilisée (Valeur propre = 1,027 ; Variance = 25,680%)		
Sur base de l'information comptable disponible, je privilégie les activités à forte croissance et, sans doute, risquée et je recherche l'autonomie de décision sans me préoccuper de la pérennité de ma PME.	0,930	0,882
À l'aide de l'information comptable disponible dans mes prises de décisions, je demeure pivot central de ma PME et je confère un pouvoir dynamique relié à ma vision.	0,888	0,859
Variance expliquée	87,026%	
Alpha de Cronbach	0,783	

Source : Auteur

4.2. Analyse de la relation entre le profil des dirigeants et l'information comptable des PME de la ville de Goma

L'examen de la relation entre le profil des dirigeants et l'utilisation de l'information comptable des PME est fait suivant l'une des hypothèses du modèle classique disant que les variables explicatives doivent être déterministes (non stochastiques). Il existe d'autres variables qui peuvent impacter l'information comptable, mais nous jugeons leur effet négligeable. Il sied de signaler que dans tous les tableaux comprenant les résultats concernés par la régression, les indices ont été présentés de la manière suivante : le premier indice renseigne sur le coefficient Θ de la valeur ; le second indice se trouvant entre parenthèses représente la valeur z ; et enfin, le troisième indice entre crochets indique la probabilité P .

Tableau 5. Effet de la première composante du profil psychologique des dirigeants sur l'information comptable

Rubriques	Information comptable disponible	Information comptable utilisée	Information Comptable : concept global
Attitudes du dirigeant face aux risques dans la prise des décisions	0,578376 (13,22) [0,000]	0,4406469 (5,94) [0,000]	0,5328135 (13,09) [0,000]
Constante	1,490285 (8,94) [0,000]	1,501268 (5,28) [0,000]	1,433875 (13,22) [0,000]
Khi-deux Prob. (Khi-deux)	174,87 0,0000	35,25 0,0000	171,24 (0,0000)
Valeurs entre parenthèses = écart-types ; valeurs entre crochets = probabilités			

Source : Auteur

Le tableau ci-dessus présente la relation positive entre la première dimension du profil psychologique des dirigeants qu'est leurs attitudes du dirigeant face aux risques dans la prise des décisions sur les composantes, information comptable disponible et information comptable utilisée ; ainsi que le construit global information comptable au sein de PME.

Tableau 6. Effet de la seconde composante du profil psychologique des dirigeants sur la qualité de l'information comptable

Rubriques	Information comptable disponible	Information comptable utilisée	Information comptable : concept global
Culture comptable	-0,1484068 (-4,50) [0,000]	0,4231041 (10,02) [0,000]	0,0999133 (3,31) [0,0001]
Constante	4,141898 (39,71) [0,000]	1,938419 (15,18) [0,000]	3,184695 (34,37) [0,000]
Khi-deux	20,29	100,42	10,95
Prob. (Khi-deux)	0,0000	0,0000	(0,0009)
<i>Valeurs entre parenthèses = écart-types ; valeurs entre crochets = probabilités</i>			

Source : Auteur

Pendant que le tableau précédent met en relation la première composante du profil psychologique des dirigeants et l'utilisation de l'information comptable au sein de PME de la ville de Goma, le tableau ci-haut, quant à lui, s'intéresse à la seconde composante du profil psychologique qu'est la culture comptable du dirigeant dans le but de considérer l'information comptable avant toute prise de décisions. Il se remarque ainsi une relation négative et significative entre la culture et les dirigeants des PME de la ville de Goma et la disponibilité des informations comptables au sein des PME de la ville de Goma. Conscients que sans la comptabilité ils peuvent prendre des décisions liées à leurs entreprises et résister aux divers chocs de marché, ces dirigeants des PME de la ville de Goma ne captent pas toutes les informations comptables lesquelles ils sont censés rendre disponibles. Ceci dit, plus les dirigeants ne s'approprient pas le rôle de la comptabilité ou moins ils reconnaissent l'apport de la comptabilité dans la gestion de leurs affaires, moins ils rendent disponibles les informations comptables selon les prescrits des textes légaux et réglementaires. L'information comptable utilisée, ici, comme on peut l'observer à partir du tableau ci-dessus, ne relève que, pour la plupart des dirigeants, de l'enregistrement non régulier des opérations des recettes et dépenses, informations comptables disponibles et utilisées moins satisfaisantes.

Le profil global des dirigeants des PME exerce des influences significatives sur l'utilisation de l'information comptable disponible dans les PME en ville de Goma. Contrairement à d'autres profils des dirigeants, le profil psychologique produit des effets négatifs sur la disponibilité de l'information comptable. Ces effets négatifs sont plus induits par le manque de culture des dirigeants que leurs attitudes face aux risques. De même, le profil comportemental des dirigeants ne promet non plus l'utilisation de l'information comptable au sein des PME de la ville de Goma. Les décisions sur la vie de ces PME sont généralement guidées par de diverses actions individuelles, l'intuition et l'expérience des dirigeants. Ces dernières jouent un rôle prédominant sur l'information comptable disponible reproduites dans leurs livres, en cas de prise des décisions. Pour ce qui est des profils sociodémographiques, la dimension genre dans la gestion des PME en ville de Goma jouent considérablement sur l'information comptable. Il y a lieu de croire que dans leur style de gestion axé sur l'équilibre et l'harmonie au sein de leurs PME, les femmes dirigeantes déploient leurs ressources pour rendre disponibles certaines informations comptables auxquelles elles s'y réfèrent pour prendre des décisions.

Tableau 7. Effet des profils des dirigeants sur l'utilisation de l'information comptable

Rubriques	Information comptable disponible	Information comptable utilisée	Information comptable : concept global
Profil Psychologique des dirigeants PME	-0,0867019 (-2,87) [0,004]	0,7420333 (10,90) [0,000]	0,2814236 (7,80) [0,000]
Profil comportemental des dirigeants PME	0,6798571 (15,73) [0,000]	-0,04748 (-0,54) [0,589]	0,3510159 (7,00) [0,000]
Profil sociodémographique des dirigeants PME	0,2677145 (6,74) [0,000]	0,249296 (2,98) [0,003]	0,2979495 (6,35) [0,000]
Constante	0,5210403 (3,47) [0,001]	-0,0186152 (-0,06) [0,955]	0,1680504 (0,93) [0,353]
Khi-deux	674,88	137,51	338,88
Prob. (Khi-deux)	0,0000	0,0000	(0,0000)

Valeurs entre parenthèses = écart-types ; valeurs entre crochets = probabilités

Source : Auteur

5. Discussions des résultats

Les profils psychologiques, comportementaux et sociodémographiques du dirigeant influencent positivement et significativement l'utilisation de l'information comptable dans la prise des décisions, mais cela ne veut pour autant dire que l'information comptable demeure pivot comme outil de gestion des managers des PME visités et qu'elle soit bien produite respectant toutes les étapes du processus comptable.

En effet, considérant certaines dimensions de l'un des concepts profils ci-haut cités, à titre illustratif, les attitudes positives et optimistes développées par les dirigeants des PME de la ville de Goma, quant à la prise des risques et décisions, influencent positivement et significativement la reconnaissance du rôle et de l'importance de l'utilisation de l'information comptable disponible dans la prise des décisions au sein de leurs PME. Il y a lieu de dire que les dirigeants qui veulent prendre de gros risques tout en préservant la pérennité de leurs PME, ils se réfèrent cas même à leurs informations comptables disponibles bien que embryonnaires afin de guider et éclairer leurs raisons. Le profil psychologique de certains dirigeants des PME visitées le rend donc motivés et de mobiliser les ressources nécessaires dans le but de faire croître leurs PME. Ce qui confirme l'idée de Boubakary et Zerbib (2016). Par contre, l'influence négative de la culture comptable sur l'utilisation de l'information comptable dans les PME s'explique dans le contexte de la ville de Goma par le fait que, dans bien des cas, la comptabilité des PME de Goma est du type minimal de trésorerie, quoique ne reprenant pas toutes les zones de contours reconnues à ce système. Elles n'arrivent pas à respecter même toutes les exigences du système minimal de trésorerie. Cette caractéristique du trait psychologique que possèdent certains dirigeants des PME à Goma, contrairement à l'étude de Grandclaude et Nobre (2013) ne permet pas de le distinguer du non-entrepreneur pourtant entrepreneur au sens du mot. Or la comptabilité, bien tenue, est un outil de gestion. Cependant, dans la plupart des PME à caractère commercial, les dirigeants disposent d'un seul et unique cahier dans lequel sont transcrites au quotidien la cession d'articles au prix de vente, la quantité d'articles vendus, les entrées d'articles, les dépenses, etc. Les gestionnaires ne remettent, pour la plupart, des pièces justificatives qu'aux clients qui en demandent, des pièces justificatives parfois avec des montants non conformes à la transaction. En

conséquence, ils ne peuvent pas se fier aux pièces justificatives non conformes pour prendre des décisions ou orienter leur jugement. Cette manière de traiter les pièces justificatives traduit la mauvaise et/ou non tenue des livres conformément au processus comptable jusqu'à l'aboutissement du travail qui est la production des états financiers. Ainsi, sur le marché de Goma, sont par ailleurs rares les PME qui aboutissent au travail comptable. Ainsi, quoique nombreuses de PME ne produisent pas des états financiers comme le bilan, le compte de résultat ...les dirigeants suivent l'évolution de leurs activités avec les moyens de bord : le cahier ou journal d'opérations journalières, etc.

Ceci dit, dans l'organisation comptable telle que vécue au sein de la plupart des PME à Goma, les documents comptables ne représentent pas une pièce clé dans l'appui à la prise de décision ; propos différents des auteurs prédécesseurs Allaire (1989) et Keegan (1974).

De surcroît, l'ignorance par les dirigeants sur le fait que la bonne information comptable peut leur permettre de répondre aux attentes qui leur sont exprimées par des personnes à l'intérieur (les employés...), comme aux tierces personnes à l'extérieur expliquent la non utilisation de la comptabilité dans la prise des décisions, se considérant ainsi comme des hommes et femmes orchestres en matière de décision sans soubassement en termes d'outil d'une meilleure qualité qu'est l'information comptable régulière, sincère marquant une image fidèle du patrimoine de la PME. Pour eux, la stabilité sociale de leur poste ou fonction de dirigeant comme l'activation d'un ensemble de tâches obligatoires au sein de leurs PME ne sont pas une conséquence des décisions prises sur base de leur information comptable disponible. Toutefois, l'information comptable disponible fournit par leur PME n'éclaircit pas suffisamment sur la manière d'améliorer en écrivant au préalable le rôle d'un poste ou d'une fonction attribuée à une personne ainsi que les tâches y afférentes.

6. Conclusion

Pour toute entreprise qui se veut compétitive, la comptabilité est l'œil ou la boussole de l'entreprise. Elle est l'outil de gestion qui permet de bien identifier les points repères de l'entreprise. Ceci dit, en matière de prise des décisions, afin de bien répondre aux besoins de ses utilisateurs, la comptabilité bien tenue est comparable à un vêtement de confection qui se taille sur mesure. La présente étude avait donc pour perspective : de mesurer l'influence des traits personnels (psychologiques ; comportementaux ; sociodémographiques) des dirigeants sur l'information comptable disponible et utilisée dans la prise des décisions au sein des PME de la ville de Goma, chef-lieu de la province du Nord-Kivu en République Démocratique du Congo.

Ce papier a été subdivisé en sept points essentiels ; notamment : l'introduction de cette étude dans laquelle le problème d'étude a été identifié et qui a été résumée en une question recherche; la revue de la littérature théorique et empirique concernant les traits personnels des dirigeants et l'information comptable telle que produite par les PME ; la méthodologie qui détaille l'approche suivie dans la réalisation de cette étude ; les résultats d'étude la relation entre les profils des dirigeants et l'information comptable au sein des PME de la ville de Goma ; la discussion des résultats qui confronte les résultats obtenus avec ceux de certaines auteurs ayant abordé les études similaires à cette recherche ; la conclusion reprenant l'idée majeure de chaque partie concernant cette étude, ses limites, son implication ainsi que les recommandations faites.

Partant des études théoriques et empiriques reprises dans ce papier, l'hypothèse ci-dessous a été formulée : les traits personnels des dirigeants influent positivement et d'une manière significative sur l'information comptable dans la prise des décisions au sein des PME de la ville de Goma.

Pour arriver à vérifier l'hypothèse ci-haut citée, l'approche quantitative a été adoptée. Les données ont été récoltées auprès des dirigeants des petites et moyennes entreprises de la ville

de Goma, chef-lieu de la province du Nord-Kivu située à l'Est de la République Démocratique du Congo. Les dirigeants de 400 PME de la ville précitée ont répondu au questionnaire administré.

Eu égard aux résultats obtenus, l'hypothèse a été confirmée, car les traits personnels (psychologiques ; comportementaux ; sociodémographiques) influent positivement et d'une manière significative sur l'information comptable dans la prise des décisions. Les résultats obtenus permettent de comprendre le bien-fondé de la comptabilité affichant l'image fidèle dans sa tenue régulière et sincère pour une gestion adéquate.

Certaines limites que comprend cette étude sont entre autres : la taille de l'échantillon des PME visitées calculée sur base d'une population infinie ; la liste des variables qui ont été retenues et qui ne sont pas jugées exhaustives, mais nécessaires pour atteindre l'objectif de cette étude.

Références

- (1). Allaire P. A., (1989), « Electronic information in the executive office », *Executive-Excellence*, Vol.6, n°6, disponible sur <http://proquest.umi.com>
- (2). Bates J. et Sykes (2021), « Les recherches sur le comportement des dirigeants d'entreprise et leur signification pour l'enseignement de l'Administration », *Revue de Management International*, Vol.2, n°6, disponible sur <https://www.jstor.org>.
- (3). Biddle B.J. (1994), « Recent development in role theory », *Annual Review of Sociology*, Vol.12, n°1.
- (4). Binkkour M. (2016), *Le profil du dirigeant et la prise de décision : cas des PME Marocaines*, Faculté des sciences juridiques économiques et sociales, Université IBN ZOHR, Maroc.
- (5). Boubakary et Zerbib R. (2016), « L'influence des valeurs personnelles sur le comportement : Étude du cas des dirigeants de la génération Y sur la croissance de leur PME au Cameroun », *Revue Internationale de Psychosociologie et de gestion des Comportements Organisationnels*, Vol. XXII, n°53.
- (6). Bouhaoula M. (2007), « Micro-mentalités et logiques d'action des entrepreneurs dirigeants des petites entreprises », *Revue Internationale des PME*, Vol.20, n°2.
- (7). Boukar H. et Tsapi V. (2010), « Impact du profil socioculturel du dirigeant sur la croissance des micros et petites entreprises camerounaises », *Revue Sciences de Gestion*, n°77.
- (8). Boukary B. et al.(2017), « L'impact du profil psychologique du dirigeant sur la croissance des PME au Cameroun/The impact of the manager's psychological profile on the growth of SMEs in Cameroon, n°18 », EMS éditions/Questions de Management, <https://www.cairn.info>.
- (9). Bruno Bachy (2016), *La boîte à outils de la comptabilité*, éd. Dunod, Paris.
- (10). Bruns, JR., William J., McKinnon, S.M., (1993). "Information and managers: A field study", *journal of management accounting research*, fall, vol. 5, pp.84-109.
- (11). Candau P. (1981), « Pour une taxonomie de l'hypofirme », *Revue économie industrielle*, n°16.
- (12). Cassells S. et Lewis K. (2011), « SMEs and environmental responsibility: do actions reflect attitudes? », *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol.18, n°3.
- (13). Chapellier, P. (1997). Profils de dirigeants et données comptables de gestion en PME. *Revue internationale P.M.E.*, vol. 10 (1), éd. Presses de l'Université de Québec, disponible sur <https://id.erudit.org> et <https://doi.org>, pp. 9-41.

- (14).Chapellier, P. (1994). Comptabilités et systèmes d'informations du dirigeant des PME – Essai d'observation et d'interprétation des pratiques, Thèse en Sciences de Gestion, Université de Montpellier II
- (15).Colot, V. et Michel, P.A. (1996), « Vers une théorie financière adaptée aux PME: Réflexion sur une science en genèse », *Revue Internationale PME*, Vol.9, n° 1, PP.143-166.
- (16).Courrent J.-M. (2013), *Petites, Moyennes Entreprises et Responsabilité Sociale d'Entreprises (RSE)*, Dictionnaire critique de la RSE., éd. du Septentrion, Lille/France.
- (17).Current J-M, Spence M. et Gherib J. (2016), « Profil du dirigeant et adhésion à l'argument économique de la responsabilité sociale en petite entreprise », *Revue internationale PME*, vol.29, n°2, éd. EMS-in Quarto SARL, disponible sur <https://id.erudit.org> et <https://doi.org>.
- (18).D'amboise G. et Bakanibona A. (1990), « La planification dans les PME: une synthèse de résultats empiriques, conclusions et recommandations », *Revue Internationale PME*.
- (19).Davidsson, P. (1989). Entrepreneurship–And After? A study of growth willingness in small firms, *Journal of Business Venturing*, vol. 4, n°3, pp. 211-226.
- (20).Davis A. et Shayer K. (2012), « Understanding gender variations in business growth intentions across the life course », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 36, n°3.
- (21).De Bruin J.A., Brush J.A., et Welter (2006), « Advancing the framework for coherent research on women's entrepreneurship », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.30, n°5.
- (22).Detchessahar Mathieu et Journe Benoît (2007), « Une approche narrative des outils de gestion », *Revue française de gestion*, n°174, disponible sur <https://doi.org>.
- (23).Dupuy (1987), « Vers de nouveaux systèmes d'information pour le chef de l'entreprise », *papier de recherche de CREGO*, IAE, Université de Montpellier 2.
- (24).Fondas N. et Sewart R. (1989), « Study of managerial jobs and behavior: the ways forward », *Journal of Management Studies*, Vol.26, n°1.
- (25).Gadenne D., Kennedy J. et Mckeiver C. (2009), « An empirical study of environmental awareness and practices in SMEs.», *Journal of Business Ethics*, Vol.84, n°1.
- (26).Gartrner W.B. (1988), «Who is an entrepreneur? is the wrong question », *American Journal of Small Business*, vol. 12, n° 4.
- (27).Gaspar Alves M.C. (2004), « Utilisation de l'information comptable dans le processus de prise de décision de l'entreprise », *Conference Paper*, disponible sur <https://www.researchgate.net>.
- (28).Grande Claude D. et Nobre T. (2013), « Caractéristiques du propriétaire-dirigeant de PME : entre l'être et le faire, où en sommes-nous? », *Conference paper/XXII Conférence Internationale de Management Stratégique*, Association Internationale de Management Stratégique (AIMS), éd. Clermont-Ferrand, disponible sur <https://www.researchgate.net>.
- (29).Hejaji I. et Fahssis L. (2018), « Etudes sur les profils du dirigeant des PME : Opérationnalisation des variables », *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit (RCCA)*, N°6, disponible sur <https://journals.indexcopernicus.com>.
- (30).Hernandez H. (1997), *Le management des entreprises africaines*, éd. l'Harmattan, Paris.
- (31).Josée St-Pierre et Cadieux L. (2011), « La conception de la performance : quels liens avec le profil entrepreneurial des propriétaires dirigeants de PME ? », *Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol.10, disponible sur <https://www.cairn.info>.
- (32).Julien, P.A. et M. Marchesnay (1988), *La petite entreprise*, éd. Vuibert, Paris.
- (33).Kadia G.-Aka et al.(2018), « Une approche comportementale des rôles du dirigeant de PME dans le développement des innovations durables », *Revue internationale PME*,

Vol.31, n°2, Editions EMS – In Quarto SARL, Document generated on 10/27/2021 8:19 a.m.

- (34). Kambale Kavutirwa, J. (2024). Qualité perçue du système d'information comptable dans les petites et moyennes entreprises de la province du Nord-Kivu en République Démocratique du Congo. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 5(4), 20-42. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10939328>
- (35). Keegan W. J. (1974), « Multinational scanning-a study of the information sources utilized by headquarters executives in multinational companies », *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, n°3.
- (36). Kuckertz A. et Wagner M. (2010), « The influence of sustainability orientation on entrepreneurial intentions—investigating the role of business experience », *Journal of Business Venturing*, Vol.25, n°5.
- (37). Mendoza, C. & Bescos, P. L. (1998). *Décision et pilotage des performances : quels sont les documents utilisés par les managers?* Congrès de L'Association Française de Comptabilité - Performances et Comptabilité -14, 15 et 16 Mai, Nantes, France : Association française de comptabilité.
- (38). Mzid I. et Mezghani I. (2004), « Etude de la relation entre le profil du dirigeant de l'entreprise familiale et sa stratégie de développement », *13^{ème} de l'Association International de Management Stratégique (AIMS)*, Normandie, Vallée de Seine 2, 3 et 4 Juin 2004.
- (39). Nadeau R. et al. (1988), « L'utilisation des méthodes quantitatives pour les décisions de gestion dans les PME québécoises : une étude empirique », *Papier de recherche Université de Laval, GRADE RR 88*, Québec.
- (40). Ndjambou R. et Sassine M. (2014), « Etude de la relation entre profil du dirigeant, culture et performance des PME gabonaises: clarification des compétences et de la vision », *La Revue Gestion et Organisation*, n°6, USEK (Holly Spirit University of KASLIK, disponible sur www.elsevier.com/locate/rgo.
- (41). Ngongang D., (2007), « Analyse des facteurs déterminants du système d'information comptable et des pratiques comptables des PME tchadiennes », *La Revue des Sciences de Gestion* 2007/2 (n°224-225).
- (42). Ngongang D., (2006), « Profil du Dirigeant et facteurs déterminants du système d'information comptable et des pratiques comptables des entreprises tchadiennes ». *Comptabilité, Contrôle, Audit et Institution(s)*, May 2006, Tunisie.
- (43). Ngongang, D. (2007). Analyse des facteurs déterminants du système d'information comptable et des pratiques comptables des PME tchadiennes. *Revue des Sciences de Gestion*, 224-225, 49-57.
- (44). Orser B. et Hogarth-Scott S. (2002), « Opting for growth : gender dimensions of choosing enterprise development », *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration/Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol.19, n°3.
- (45). Peterson R.T. et Jun M. (2009), « Perceptions on social responsibility : the entrepreneurial vision », *Business & Society*, Vol. 48, n°3.
- (46). Petts J., Herd A. et O'heocha M. (1998), « Environmental responsiveness, individuals and organizational learning: SME Experience », *Journal of Environmental Planning and Management*, Vol.41, n°6.
- (47). Simon et al. (1954), « Centralization vs Decentralization » in *Organizing the Controller's Department*, New York, The Controllershship Foundation.
- (48). Sybord C. et Selinéro V. (2012), « PME hôtelières et management éthique par les TIC: proposition d'un modèle système d'information d'aide à la décision », *17^e Colloque de l'AIM - Les 21, 22 et 23 Mai–Bordeaux/France*.

- (49).Tagiuri R. et Davis J.A, (1992), « On the goals of successful family companies », Family Business Review, vol. 5, n° 1, Printemps.
- (50).Tanaor Dieng O. (2020), « Le dirigeant de PME face à l'information comptable : une étude empirique au Sénégal », *Coference paper, La Revue Gestion et Organisation/journal* homepage: www.elsevier.com/locate/rgo, n°10, USEK (HOLY SPIRIT UNIVERSITY OF KASLIK), disponible sur www.sciencedirect.com.
- (51).Tienmfoltien T.A. et Milaine R./Chefs d'équipe de délégation de la Banque Mondiale en RDC, Association Internationale de Développement, *Document d'évaluation de projet d'une proposition de crédit d'un montant d'US \$100 millions à la RDC pour projet d'appui au développement de MPME, Pratique mondiale de Finance, Compétitivité et Innovation, Région Afrique*, Document de la Banque Mondiale réservé à l'usage officiel, Rapport n° : PAD2448.
- (52).Wrzesniewski A. et Dutton J.E. (2001), « Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work », *Academy of Management Review*, Vol.26.