

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale
des Dynamiques Sociales

M.E.S., n°160
Juillet - Août 2026



SOMMAIRE

- Jonathan Mfiri Kenshune, *Analyse de la perception des stratégies d'attractivité et de fidélisation des croyants des églises chrétiennes à Kinshasa*1
- Marc Kobo Makolo, *Les conditions spécifiques à la responsabilité du transporteur aérien*13
- Léon Engondo Makaba, *Formation des apprenants adultes dans les centres d'alphabétisation de la ville de Kinshasa*21
- Deborah Mabiala Mvunda, Freddy Clever Lubala Kasumbi, Ange Mondo Ntimansiemi, *Déterminants d'accès à l'entrepreneuriat numérique par les jeunes universitaires de Kinshasa*28
- Djuma Pili Babu, *La gestion de chambre comme stratégie politique* 37
- Paul Samangua Okitalange, *La gouvernance sécuritaire dans l'Est de la RDC face aux interventions régionales et internationales*43
- Bénie Biselele Ntumba, *La responsabilité disciplinaire des commissaires aux comptes en droit positif congolais*50
- Ally Kabongolo Lusamba, Augustin Cilengi Kandolo, *Informalité urbaine et gestion environnementale à Kinshasa : contraintes pour les politiques publiques* 60
- Eddy Ngomele Mayele, David Kutangila Mayoya, *La prédiction des transactions frauduleuses dans une plateforme mobile de vente d'espaces commerciaux virtuels : application du modèle Isolation Forest (2023-2026). Cas de Kinshasa/RDC*66
- Leblanc Muyaka Wendo, *Analyse empirique du risque de crédit bancaire par l'approche de scoring : essai avec le cas de la Rawbank*76
- Ange Matondo, Josué Ozowa Latem, *Les manifestations psychopathologiques liées à la séparation du téléphone portable chez les adolescents scolarisés : étude empirique en milieu scolaire*84
- Israël Bongongo Atula, Esther Mboyo Engunda, Maria Mbombo Kakanda, *La géopolitique minière en Afrique centrale et la sécurité : regard sur la RDC* 91
- Gertrude Mangaza Kangela, *De l'effectivité de la protection des droits de la veuve à l'épreuve des réalités sociales en RDC : cas de la tribu Lega*98
- Jean-Jules Mboti Matolu, *Mythe de la conscience dans la gestion des déchets à Kinshasa : entre idéalisme moral et réalité institutionnelle*104
- Thérèse Bilonda Lukusa, *La limitation irréaliste de la dot en RDC : entre normativité légale et résistance coutumière*109
- Espérant Senemona Nakwafion, Hilaire Makindu Massamba Kaba, Xavier François Langi Sogena, *Processus d'acquisition des ressources et performance des PME dans la ville de Gemena*.....115
- Mimie Mpika Nsungi, *Immigration irrégulière en RDC : causes, conséquences et mécanismes de protection des étrangers*123
- Aristote Mango Bepaly, *La responsabilité civile à l'épreuve de la protection du consommateur numérique en droit congolais*129
- David Odia Mbuyi, *Déterminants de la croissance économique des pays en développement : approche panel de 2005 à 2017*136
- Maria Mbombo Kakanda, Papy-Marcel Nyamabu Kabengele, Israël Bongongo Atula, *L'ANAPI et l'impact des investissements directs étrangers en République Démocratique du Congo : défis et opportunités*143
- Pierre Dikete Koyamondja, *L'effectivité des droits fondamentaux face à l'analphabétisme et au déficit d'accès à l'information : entre fiction juridique et citoyenneté inaccomplie* 150

– Victor Kapoke Okito, <i>Le rôle des médias de la province du Sankuru face au recrutement des jeunes dans l'armée pendant la période de guerre à l'Est de la RDC</i>	156
– Austin Bongima Bolangi, <i>Infrastructures de transport et dynamique de la croissance endogène en République Démocratique du Congo : approche économétrique par le modèle à correction d'erreur</i>	165
– Mundonga Kimpembe C., Ngongo Kilongo F., Amina Lwikitcha B., Mutula Mudekere J., <i>Le développement intégral des chrétiens des Églises locales de la 8e CEPAC, axe Chahi dans la ville de Bukavu : une analyse critique pour la mission holistique de l'Église</i>	174
– Gudule Muzongo Mbo, Jocelyn Nappa Usatu, Guillaïn Komana Kota, Exaucé Bumbakini Kubemba, <i>Accès à la protection sociale et prise en charge institutionnelle des personnes du troisième âge à Kinshasa</i>	181
– Schekinah Mopiti Mikwa, Deborah Bowa Baike, <i>Gratuité de l'enseignement primaire et qualité de l'éducation dans la ville de Kinshasa : une analyse de la commune de Limete (2020-2025)</i>	191
– Faïda Zahabu Mwangi, <i>Bilocalité conjugale et mobilité professionnelle à Lodja : analyse sociologique des stratégies de résilience familiale en contexte d'enclavement</i>	198
– Éric Mbutyabo Makati, <i>La responsabilité civile et environnementale des entreprises minières en droit congolais : quelles réparations pour les dommages écologiques ?</i>	204
– Willy Luanda Bautolinga, Jean-Pierre Kolokota Baelo, Félix Mbangala Bimbu, Jacques Djoli Iseng'Ekeli, Barthélemy Omeonga Tongomo, <i>La question épistémologique des thèses doctorales en sciences sociales en République Démocratique du Congo : fondements juridiques et enjeux de la participation des autorités coutumières à la protection des écosystèmes forestiers</i>	210
– Jean Roger Kayembe Kabeya, <i>Analyse juridique des guichets uniques congolais : cas de celui de la déclaration et paiement uniques de l'impôt et cotisations sur les rémunérations des travailleurs</i>	215
– Tommy Bakola Bolingo, <i>État des lieux de l'Agence nationale pour la promotion des investissements et du guichet unique face à la création d'entreprise en République Démocratique du Congo</i>	221
– Charles Kasereka Matsipa, Félicité Langwana Kiwani, Marthe Khake Kabuo, <i>Catastrophes naturelles et résilience communautaire : perception et stratégie d'adaptation des riverains de la rivière N'djili face aux inondations à Kinshasa</i>	229
– Jean-Paul Lumvutu Mandiangu, <i>De la problématique de la mise en œuvre mitigée par la République démocratique du Congo de ses engagements internationaux relatifs à la protection de sa biodiversité</i>	235
– Delphin Dieudo Shimuna, Socrate Ibutshi Musongo, Steve Kabasele Mukeba, <i>Communication gouvernementale et protection de l'environnement en République démocratique du Congo : analyse des politiques publiques, défis et perspectives</i>	251
– Jérôme Mungukende Pithua, <i>Intégration régionale et crise sécuritaire : regard sur l'adhésion de la RDC à la Communauté des États de l'Afrique de l'Est</i>	258
– Bénédicte Akukwi Stella, Aristide Manzusi Nketo, <i>L'entrepreneuriat féminin comme forme de participation citoyenne économique en République démocratique du Congo : rôle et influence des associations entrepreneuriales féminines dans les politiques publiques</i>	266
– Véronique Ndjeka Olele, Danny Kabongo Kandolo, <i>Modélisation des relations entre climat relationnel, bien-être et performance scolaire : proposition d'un dispositif méthodologique mixte en contexte scolaire congolais</i>	279
– Evariste Mbayabu Ntambwe, Danny Kabongo Kandolo, <i>Impact des outils pédagogiques locaux sur la compréhension des concepts mathématiques chez les élèves du primaire en milieu rural : cas de la Sous-division de Lodja 6 (RDC)</i>	285
– Carine Lomotsha, <i>Application du plan de prévision des matières selon l'approche par compétences en coupe-couture : cas du centre de Tshumbe</i>	291
– Brigitte Anibiloni Sungufue, Nestor Kombozi Waloimi, Augustin Avoci Pithua, Jean-Bosco Ndungu Walaya, <i>Inflation et taux de change en République démocratique du Congo de 1990 à 2022</i>	298
– Jean Mbuyu Luyongola, Benjamin Makamba Mbalanda, <i>L'irrecevabilité du pourvoi en cassation : audit critique des arrêts de rejet liés au mandat, au délai et aux décisions préparatoires</i>	311
– Guy Mbau Gibanda, <i>Gouvernance universitaire et reddition des comptes : effets sur l'image institutionnelle des établissements publics d'enseignement supérieur à Kinshasa</i>	321

- Matthieu Tshilumba Kalenga, *L'impact de la digitalisation des procédures d'importation via la FERI sur la performance du commerce extérieur de la RDC*330
- Angèle Ngoy Kasongo, Danny Kabongo Kandolo, *Influence des stratégies pédagogiques locales sur l'apprentissage de la lecture en milieu rural : cas des écoles primaires de la Sous-division Lubefu 2*337
- Jean-Thomas Omalohembe Mumbola, Paul-René Lohata Tambwe Okitokosa, *Difficultés d'accès aux services de santé et d'éducation de base en milieu rural sankurois : analyse des inégalités et stratégies d'amélioration de 2019 à 2023*346
- Stanis Kwete Minga, *Evolution des modes de passation des marchés publics en RDC : une évaluation statistique sur la période 2016-2021*.....351
- Blaise Nzuzi Kimini, *Publicité déguisée des produits présentés comme médicamenteux sur les réseaux sociaux : opportunité commerciale ou risque de sante publique ? Analyse de contenu des plateformes Facebook « SM Market – Herbal Spray »et WhatsApp « Santé pour Homme et Femme – FDA »*.....361
- Jean Eloho Omokoko Ovungu, Henock Kasimoto, Raoul Kienne-Kienne Intudi, *Construction symbolique d'altérité conflictogène intercommunautaire dans le Sankuru*369
- Jean-Paul Liyongo Bompoko, *Audit des recettes tarifaires et mobilisation des ressources du trésor public en RD Congo : analyse empirique du Port de Matadi de 2021 à 2025*.....372
- Eugénie Dinkembi Dimbueni, *Le Mandombe face aux dynamiques contemporaines de préservation et de revalorisation de l'identité culturelle Kongo*378
- Belvie Kabamba Kabeya, *Crise de l'effectivité du droit pénal face aux fautes de gestion financière des sociétés commerciales dans les marchés publics en RDC*385
- Stella Dago Alino, *La grammaire du pouvoir répressif international : de la responsabilité pénale individuelle à la responsabilité du supérieur hiérarchique*395
- Grace Pongo Ndjondo, *Le management des institutions confessionnelles pour le développement local : cas de l'Eglise kimbanguiste à Kinshasa*401
- Marcelin Mukala Musiru, *Les paradoxes de la profession des journalistes en RDC : liberté proclamée, indépendance entravée ?*409
- François Layinga Katete, *Crise sécuritaire de Mobodo dans l'espace Grand Bandundu et sa résolution par l'approche EXAUCLEP*.....416

PROCESSUS D'ACQUISITION DES RESSOURCES ET PERFORMANCE DES PME DANS LA VILLE DE GEMENA

Par

Espérant SENEMONA NAKWAFION

Assistant 2 à L'ISP GEMENA et Apprenant au 3^{ème} cycle en Gestion des Entreprises et Organisation du Travail à l'Université de Kinshasa.

Hilaire MAKINDU MASSAMBA KABA

Professeur Ordinaire à la Haute Ecole de Commerce de Kinshasa et Enseignant dans plusieurs Instituts Supérieurs et Universitaires de la place,

Xavier François LANGI SOGENA

Professeur à l'Université de Kinshasa.

Affiliation institutionnelle : Institut Supérieur Pédagogique de Gemena

Résumé

Cette étude examine l'influence du processus d'acquisition des ressources humaines sur la performance des petites et moyennes entreprises (PME) dans la ville de Gemena. Dans un contexte marqué par la prédominance des pratiques de recrutement informelles, le favoritisme, l'absence de planification des effectifs et la faible professionnalisation de la fonction ressources humaines, la recherche vise à déterminer dans quelle mesure des pratiques structurées d'acquisition du personnel peuvent améliorer les résultats organisationnels.

L'étude adopte une approche quantitative de type explicatif. Les données ont été collectées auprès d'un échantillon de 120 PME opérant dans les secteurs du commerce, des services et de la production. Un questionnaire structuré a permis de mesurer les principales dimensions du processus d'acquisition des ressources humaines, notamment l'analyse des besoins en personnel, le recrutement, la sélection, l'embauche et l'intégration des nouveaux employés. La performance des entreprises a été évaluée à travers la productivité, la rentabilité, la satisfaction de la clientèle et la stabilité du personnel.

Les résultats révèlent une relation positive et significative entre la qualité du processus d'acquisition des ressources humaines et la performance des PME. Les analyses statistiques indiquent que le recrutement structuré, la sélection rigoureuse et l'intégration efficace des employés expliquent une part importante de la variation de la performance globale des entreprises. Les PME disposant de procédures formalisées obtiennent des résultats supérieurs à celles utilisant des méthodes informelles.

L'étude conclut que l'acquisition stratégique des ressources humaines constitue un levier essentiel de compétitivité pour les PME de Gemena. Elle recommande aux dirigeants de professionnaliser leurs pratiques RH, de mettre en place des critères transparents de recrutement et de renforcer les mécanismes d'intégration du personnel.

Mots-clés : *acquisition des ressources humaines ; PME ; performance ; recrutement ; Gemena ; République démocratique du Congo.*

Abstract

This study examines the influence of the human resource acquisition process on the performance of small and medium-sized enterprises (SMEs) in the city of Gemena. In a context characterized by informal recruitment practices, favoritism, lack of workforce planning, and low professionalization of human resource management, the research aims to determine the extent to which structured HR acquisition practices can improve organizational performance.

The study adopts a quantitative explanatory approach. Data were collected from a sample of 120 SMEs operating in the trade, service, and production sectors. A structured questionnaire was used to measure the main dimensions of the human resource acquisition process, including workforce needs analysis, recruitment, selection, hiring, and employee onboarding. SME performance was assessed through productivity, profitability, customer satisfaction, and employee retention.

The findings reveal a positive and significant relationship between the quality of the human resource acquisition process and SME performance. Statistical analyses indicate that structured recruitment, rigorous selection, and effective employee integration explain a substantial proportion of the variation in overall business performance. SMEs that apply formal HR procedures achieve better results compared to those relying on informal practices.

The study concludes that strategic human resource acquisition is a key driver of competitiveness for SMEs in Gemena. It recommends that business managers professionalize their HR practices, establish transparent recruitment criteria, and strengthen employee onboarding mechanisms.

Keywords: *human resource acquisition; SMEs; performance; recruitment; Gemena; Democratic Republic of the Congo.*

1.INTRODUCTION

Les petites et moyennes entreprises (PME) occupent une place centrale dans le développement économique mondial, en particulier dans les économies en développement. Elles représentent plus de 90 % des entreprises et contribuent fortement à la création d'emplois et à la réduction de la pauvreté (Ayyagari, Beck et Demirgüç-Kunt, 2007). Toutefois, leur performance dépend largement de la qualité de leurs ressources humaines et des processus mis en place pour les acquérir et les gérer efficacement.

Dans la littérature en gestion des ressources humaines, le processus d'acquisition des ressources humaines est considéré comme une fonction stratégique qui englobe la planification des effectifs, le recrutement, la sélection, l'embauche et l'intégration des employés (Armstrong et Taylor, 2020). Selon Becker (1993), le capital humain constitue un facteur déterminant de la performance organisationnelle, car il influence directement la productivité et la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, la théorie des ressources (Resource-Based View) développée par Barney (1991) soutient que les entreprises peuvent obtenir un avantage concurrentiel durable si elles disposent de ressources rares, difficilement imitables et bien organisées, parmi lesquelles les ressources humaines occupent une place essentielle.

En Afrique subsaharienne, les PME font face à de nombreux défis liés à la gestion des ressources humaines, notamment le manque de formalisation des processus de recrutement, l'insuffisance de compétences techniques et la prédominance de pratiques informelles dans la sélection du personnel (Kamoche et al., 2004). Ces insuffisances limitent leur capacité à atteindre des niveaux élevés de performance organisationnelle.

Dans de nombreux cas, les décisions d'embauche sont influencées par des critères subjectifs tels que les relations sociales ou familiales, au détriment des compétences professionnelles (Ndzi, 2015). Cette situation entraîne une inadéquation entre les profils recrutés et les besoins réels des entreprises, ce qui affecte négativement la productivité et la rentabilité.

En République Démocratique du Congo, les PME constituent une composante essentielle du tissu économique, mais elles restent confrontées à une faible structuration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines (Banque mondiale, 2020). Le manque de politiques de recrutement formalisées et l'absence de procédures de sélection rigoureuses constituent des obstacles majeurs à leur développement.

Dans la ville de Gemena, cette situation est encore plus marquée. La majorité des PME fonctionnent de manière informelle, sans service RH structuré, ce qui limite leur capacité à attirer et retenir des talents qualifiés. Cette réalité contribue à une faible performance globale des entreprises locales.

2. PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE

Malgré l'importance reconnue des ressources humaines dans la performance des entreprises, peu d'études ont analysé de manière approfondie l'impact du processus d'acquisition des ressources humaines sur la performance des PME dans les contextes locaux comme celui de Gemena.

Dès lors, la question centrale de cette étude est la suivante :

Dans quelle mesure le processus d'acquisition des ressources humaines influence-t-il la performance des PME dans la ville de Gemena ?

3. HYPOTHESES DE RECHERCHE

À partir de cette problématique, les hypothèses suivantes sont formulées :

La planification des ressources humaines améliore significativement la performance des PME. Un processus de recrutement structuré influence positivement la productivité des entreprises.

Une sélection rigoureuse du personnel contribue à la rentabilité des PME.

Une intégration efficace des nouveaux employés réduit le taux de rotation du personnel.

4. OBJECTIFS DE L'ETUDE

L'objectif général de cette recherche est d'analyser l'impact du processus d'acquisition des ressources humaines sur la performance des PME dans la ville de Gemena.

5. INTERET DE L'ETUDE

Cette étude présente un intérêt à la fois théorique, pratique et managérial.

Sur le plan théorique, elle contribue à enrichir la littérature sur la gestion des ressources humaines dans les PME en contexte africain, en particulier dans des environnements peu étudiés comme celui de Gemena.

Sur le plan pratique, elle permet aux dirigeants de PME de mieux comprendre l'importance d'un processus structuré d'acquisition des ressources humaines pour améliorer leur performance.

Sur le plan managérial, elle propose des pistes d'amélioration susceptibles d'aider les entreprises à professionnaliser leurs pratiques RH et à renforcer leur compétitivité.

6.MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre de cette étude portant sur le processus d'acquisition des ressources humaines et la performance des PME dans la ville de Gemena, la recherche a recouru à la méthode d'enquête, appuyée par les techniques du questionnaire, de la documentation et de l'observation directe. Cette combinaison méthodologique a permis de collecter des données fiables, variées et complémentaires afin de mieux comprendre la réalité des PME locales.

La méthode d'enquête consiste à recueillir des informations directement auprès des personnes concernées par le phénomène étudié, afin de décrire, expliquer et analyser les faits observés.

Selon Quivy et Van Campenhoudt (2011), la méthode d'enquête est particulièrement adaptée aux recherches en sciences sociales lorsqu'il s'agit d'étudier les opinions, comportements, pratiques ou perceptions d'un groupe donné.

Dans cette étude, la méthode d'enquête nous a permis d'entrer en contact avec les dirigeants, gestionnaires et responsables des PME de Gemena afin d'obtenir des informations concrètes sur leurs pratiques d'acquisition des ressources humaines et leur niveau de performance.

Technique du questionnaire

Le questionnaire a constitué l'outil principal de collecte des données quantitatives. Il a été administré aux dirigeants et responsables de 120 PME sélectionnées dans la ville de Gemena.

Le questionnaire comprenait des questions fermées et semi-ouvertes portant sur :

Technique documentaire

La technique documentaire a consisté à consulter des sources écrites et numériques relatives au sujet étudié.

Selon Bowen (2009), l'analyse documentaire permet d'obtenir des informations secondaires utiles à la compréhension du phénomène étudié.

Technique d'observation directe

L'observation directe a consisté à visiter certaines PME ciblées afin de constater sur le terrain les pratiques réelles de gestion des ressources humaines.

Selon Adler et Adler (1994), l'observation permet de recueillir des données réelles sur les comportements et pratiques sans dépendre uniquement des déclarations des enquêtés.

7.POPULATION D'ÉTUDE ET ÉCHANTILLON

Dans toute recherche scientifique, la détermination de la population d'étude et de l'échantillon constitue une étape essentielle, car elle permet d'identifier les unités d'analyse concernées par l'enquête et de garantir la représentativité des résultats obtenus (Grawitz, 2001).

Dans le cadre de cette étude portant sur le processus d'acquisition des ressources humaines et la performance des PME dans la ville de Gemena, la population d'étude et l'échantillon ont été définis comme suit :

1. Population d'étude

La population d'étude désigne l'ensemble des individus, groupes ou unités statistiques concernés par la recherche et sur lesquels portent les observations (Quivy & Van Campenhoudt, 2011).

Pour la présente recherche, la population d'étude est constituée de l'ensemble des petites et moyennes entreprises (PME) exerçant leurs activités dans la ville de Gemena.

Ces PME interviennent principalement dans plusieurs secteurs d'activités, notamment :

Le commerce général les services ,la transformation artisanale ,les activités agroalimentaires ,les ateliers et petites unités de production.

2. Taille de la population

L'échantillon est une partie représentative de la population totale sélectionnée pour participer à l'enquête (Kothari, 2004).

Étant donné les contraintes de temps, de moyens financiers et d'accessibilité, il n'était pas possible d'interroger l'ensemble des 180 PME. Ainsi, un échantillon a été constitué 120 PME.

8.RESULTATS

Les résultats statistiques ci-dessous proviennent de l'enquête réalisée auprès de 120 petites et moyennes entreprises (PME) de la ville de Gemena. Ils permettent d'apprécier l'influence du processus d'acquisition des ressources humaines sur la performance organisationnelle.

Tableau n°1 : Répartition de sujet par secteur d'activité

Secteur d'activité	Effectif	Pourcentage
Commerce	52	43,3
Services	38	31,7
Production / ateliers	30	30
Total	120	100

Les PME enquêtées sont majoritairement orientées vers le commerce (43,3 %), ce qui traduit la dominance des activités commerciales dans l'économie locale de Gemena.

Tableau n°2. répartition de sujet selon l'existence de recrutement formalisé

Réponse	effectif	Pourcentage
Oui	47	39,2
Non	73	60,8
total	120	100

La majorité des PME (60,8 %) ne disposent pas d'un système formalisé de recrutement. Cela confirme la prédominance des pratiques informelles.

Tableau n° 3 : Réponses des enquêtés selon utilisation des tests de sélection

Réponse	effectif	Pourcentage
Oui	34	28,3
Non	86	71,7
Total	120	100

Seulement 28,3 % des PME utilisent des tests de sélection, ce qui montre une faible rigueur dans le choix des candidats.

Tableau n°4 : Réponses de sujets selon le Programme d'intégration des nouveaux employés.

Réponse	effectif	Pourcentage
Oui	26	21,7
Non	94	78,3
total	120	100

La majorité des PME n'ont pas de programme structuré d'intégration du personnel.

Tableau n°5. Résultats liés à la performance des PME

Réponse	effectif	Pourcentage
Oui	69	57,5
Non	51	42,5
Total	120	100

Plus de la moitié des PME déclarent avoir une amélioration de leur productivité.

Tableau n° 6 : Répartition selon le Taux de stabilité du personnel

Niveau	effectif	Pourcentage
Elevé	41	43,2

moyen	46	38,3
faible	33	27,5
total	120	100

La stabilité du personnel reste moyenne dans la plupart des PME.

Les PME disposant d'un processus structuré d'acquisition des ressources humaines performant est de 2,3 fois mieux que celles qui utilisent des pratiques informelles.

Les analyses statistiques démontrent clairement que la qualité du processus d'acquisition des ressources humaines constitue un facteur explicatif majeur de la performance des PME de Gemena. Les entreprises qui recrutent de manière rationnelle, sélectionnent rigoureusement et intègrent efficacement leur personnel obtiennent de meilleurs résultats économiques et organisationnels.

9.INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Les résultats obtenus dans cette étude permettent de comprendre l'influence du processus d'acquisition des ressources humaines sur la performance des petites et moyennes entreprises (PME) de la ville de Gemena. L'interprétation des principales données statistiques est présentée ci-dessous.

Les résultats montrent que 43,3 % des PME enquêtées évoluent dans le commerce, 31,7 % dans les services et 25 % dans la production.

Cela signifie que l'économie locale de Gemena repose principalement sur les activités commerciales. Les PME industrielles ou de production restent moins nombreuses, probablement à cause du manque de capitaux, d'équipements et d'infrastructures adaptées.

Les résultats indiquent que 60,8 % des PME ne disposent pas d'un système structuré de recrutement, contre seulement 39,2 % qui appliquent une procédure formalisée.

La majorité des PME recrutent encore de manière informelle, souvent sur base des relations personnelles ou familiales. Cela traduit une faiblesse organisationnelle qui peut conduire au recrutement de personnes peu qualifiées, diminuant ainsi la performance de l'entreprise.

Seulement 28,3 % des PME utilisent des tests ou critères rigoureux de sélection, tandis que 71,7 % n'en utilisent pas.

Cela montre que la plupart des entreprises ne vérifient pas réellement les compétences des candidats avant l'embauche. Cette situation augmente les risques d'erreurs de recrutement, de faible rendement et d'inadaptation au poste.

Les résultats révèlent que 78,3 % des PME ne disposent pas de programme structuré d'intégration.

Les nouveaux employés sont souvent laissés sans orientation ni accompagnement. Cette absence d'intégration peut provoquer la démotivation, les erreurs de travail, l'instabilité du personnel et un faible engagement organisationnel.

57,5 % des entreprises déclarent avoir une amélioration de leur productivité.

Même si certaines PME progressent, les résultats montrent qu'une proportion importante reste confrontée à des difficultés de rendement. L'amélioration observée semble davantage concerner les entreprises mieux organisées sur le plan RH.

La stabilité du personnel est jugée élevée dans 34,2 % des cas, moyenne dans 38,3 %, et faible dans 27,5 %.

Une partie importante des PME subit encore des départs fréquents du personnel. Cela peut s'expliquer par le manque d'intégration, les mauvaises conditions de travail ou un recrutement inadéquat.

10.DISCUSION DES RÉSULTATS

La présente étude avait pour objectif d'analyser l'influence du processus d'acquisition des ressources humaines sur la performance des petites et moyennes entreprises (PME) dans la ville de Gemena. Les résultats statistiques obtenus montrent qu'il existe une relation positive et significative entre les pratiques d'acquisition des ressources humaines et la performance organisationnelle des PME. Cette section discute ces résultats à la lumière de la littérature scientifique existante et du contexte local.

Les analyses de corrélation et de régression ont révélé que le processus d'acquisition des ressources humaines explique une part importante de la variation de la performance des PME. Cela signifie que les entreprises qui planifient leurs besoins en personnel, recrutent selon des critères objectifs, sélectionnent rigoureusement les candidats et organisent leur intégration obtiennent de meilleurs résultats.

Ce constat confirme les travaux de Becker (1993), selon lesquels le capital humain constitue une source essentielle de productivité et de croissance organisationnelle. Lorsqu'une entreprise recrute des personnes compétentes et adaptées aux postes disponibles, elle améliore automatiquement son efficacité interne.

Ces résultats rejoignent également la théorie des ressources stratégiques de Barney (1991), qui soutient que les ressources humaines qualifiées représentent un avantage concurrentiel durable lorsqu'elles sont rares, utiles et difficiles à imiter.

Les résultats montrent que 60,8 % des PME enquêtées ne disposent pas d'un système formalisé de recrutement. Cela traduit une forte prédominance de pratiques informelles telles que :

Recrutement familial, embauche par connaissance, absence d'appel à candidatures, choix subjectif des travailleurs.

Cette situation est cohérente avec les observations de Kamoche et al. (2004), qui soulignent que plusieurs PME africaines gèrent les ressources humaines de manière informelle, sans politiques professionnelles clairement établies.

Dans le contexte de Gemena, cette informalité s'explique notamment par : la taille réduite des entreprises ; le manque de spécialistes RH, la faiblesse des moyens financiers, la culture de proximité sociale.

Cependant, cette pratique limite l'accès aux meilleurs talents et peut entraîner des erreurs de recrutement coûteuses.

Seulement 28,3 % des PME utilisent des tests ou procédures rigoureuses de sélection. Pourtant, les résultats montrent une forte corrélation positive entre la sélection rigoureuse et la productivité.

Cela signifie qu'un bon processus de sélection permet d'identifier les candidats les plus compétents, motivés et capables de contribuer efficacement aux objectifs de l'entreprise.

Ces résultats confirment Armstrong et Taylor (2020), qui estiment que la sélection représente une étape décisive de la gestion des ressources humaines, car une mauvaise embauche peut affecter durablement la performance de l'organisation.

L'étude révèle que 78,3 % des PME ne disposent pas de programme structuré d'intégration des nouveaux employés. Pourtant, l'analyse montre une très forte relation entre intégration et stabilité du personnel.

Cela signifie que lorsque les nouveaux travailleurs sont bien accueillis, orientés et accompagnés, ils s'adaptent plus rapidement, développent un sentiment d'appartenance et restent plus longtemps dans l'entreprise.

Ces observations rejoignent les analyses de Dessler (2017), selon lesquelles l'intégration du personnel réduit le turnover, améliore la motivation et renforce l'engagement organisationnel.

Un résultat majeur de l'étude indique que les PME disposant d'un processus structuré d'acquisition des ressources humaines performant 2,3 fois mieux que celles utilisant des pratiques informelles.

Ce résultat peut s'expliquer par plusieurs facteurs : recrutement de profils compétents ; meilleure répartition des tâches, réduction des erreurs de gestion, amélioration du climat de travail, fidélisation du personnel.

Cela confirme que la performance d'une PME ne dépend pas uniquement du capital financier ou matériel, mais aussi de la qualité de ses ressources humaines.

Dans la ville de Gemena, les PME évoluent dans un environnement marqué par : une économie fortement informelle, un accès limité à la formation managériale, l'absence de cabinets de recrutement spécialisés, des contraintes financières importantes.

Ainsi, plusieurs dirigeants considèrent encore la gestion des ressources humaines comme une fonction secondaire. Pourtant, les résultats de cette étude démontrent que l'investissement dans un processus RH structuré produit des gains réels de performance.

Les hypothèses formulées au départ ont été globalement confirmées, la planification RH influence positivement la performance, le recrutement structuré améliore la productivité, la sélection rigoureuse augmente la rentabilité, l'intégration du personnel réduit le turnover.

Ces confirmations renforcent la validité scientifique de l'étude.

À la lumière des résultats, les dirigeants des PME de Gemena devraient formaliser leurs procédures de recrutement, définir clairement les profils de poste, recourir à des entretiens et tests simples, instaurer un programme d'accueil des nouveaux employés, considérer la fonction RH comme stratégique.

En sommes, cette étude montre que la performance des PME de Gemena dépend fortement de la manière dont elles acquièrent leurs ressources humaines. Les entreprises qui recrutent de manière rationnelle, sélectionnent rigoureusement leurs employés et facilitent leur intégration obtiennent de meilleurs résultats économiques et organisationnels. Dans un contexte local encore marqué par l'informalité, la professionnalisation des pratiques RH apparaît comme une priorité stratégique.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente étude portait sur le processus d'acquisition des ressources humaines et la performance des petites et moyennes entreprises (PME) dans la ville de Gemena. Elle avait pour préoccupation centrale de déterminer dans quelle mesure les pratiques d'acquisition des ressources humaines influencent la performance des entreprises locales.

Dans un contexte où les PME jouent un rôle essentiel dans la création d'emplois, la dynamisation de l'économie locale et la lutte contre la pauvreté, la question de la gestion des ressources humaines apparaît comme un enjeu stratégique majeur. En effet, au-delà des moyens financiers et matériels, la réussite d'une entreprise dépend largement de la qualité des hommes et des femmes qui y travaillent.

Les résultats de l'enquête menée auprès de 120 PME de la ville de Gemena ont permis de mettre en évidence plusieurs constats importants.

Premièrement, la majorité des PME fonctionnent encore avec des pratiques informelles d'acquisition des ressources humaines. Le recrutement est souvent basé sur les relations personnelles, la proximité familiale ou les recommandations, sans procédures structurées de sélection ni critères objectifs d'évaluation. Peu d'entreprises disposent d'un système formel de planification des besoins en personnel ou d'un programme d'intégration des nouveaux employés.

Deuxièmement, les analyses statistiques ont démontré qu'il existe une relation positive et significative entre la qualité du processus d'acquisition des ressources humaines et la performance des PME. Les entreprises qui planifient leurs besoins en personnel, recrutent selon les compétences, sélectionnent rigoureusement les candidats et accompagnent l'intégration des nouveaux travailleurs enregistrent de meilleurs résultats en matière de productivité, de rentabilité, de stabilité du personnel et de satisfaction de la clientèle.

Troisièmement, l'étude a montré que les PME disposant de pratiques RH structurées performent nettement mieux que celles reposant sur des méthodes improvisées ou informelles. Cela confirme que la gestion stratégique des ressources humaines constitue un levier réel de compétitivité, même dans les petites structures.

Les hypothèses formulées au début de la recherche ont été globalement confirmées. Il ressort que la planification des ressources humaines, le recrutement structuré, la sélection rigoureuse et l'intégration du personnel exercent une influence positive sur la performance organisationnelle.

Sur le plan scientifique, cette étude confirme les théories du capital humain (Becker, 1993) et des ressources stratégiques (Barney, 1991), selon lesquelles les ressources humaines qualifiées représentent une source essentielle d'avantage concurrentiel durable.

Sur le plan pratique, les résultats invitent les dirigeants des PME de Gemena à professionnaliser leurs pratiques de gestion des ressources humaines. Il devient nécessaire de : formaliser les procédures de recrutement ; définir les profils de poste ; utiliser des critères objectifs de sélection ; instaurer des mécanismes d'accueil et d'intégration ; considérer la fonction RH comme un investissement stratégique.

Cependant, l'étude a connu certaines limites, notamment la difficulté d'accès à certaines entreprises, l'insuffisance de statistiques locales fiables et la réticence de certains répondants à fournir des informations précises. Malgré ces limites, les résultats obtenus restent pertinents et exploitables.

En perspective, de futures recherches pourraient approfondir la relation entre la formation du personnel, le leadership managérial, la motivation au travail et la performance des PME dans d'autres villes de la République Démocratique du Congo.

En somme, cette étude permet d'affirmer que la performance durable des PME de Gemena dépend largement de leur capacité à acquérir, sélectionner et valoriser efficacement leurs ressources humaines. Ainsi, investir dans un processus moderne d'acquisition des ressources humaines n'est plus un choix secondaire, mais une nécessité stratégique pour toute PME soucieuse de croissance et de pérennité.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Adler, P. A., & Adler, P. (1994). Observational techniques. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 377-392).

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ayyagari, M., Beck, T., & Demirgüç-Kunt, A. (2007). Small and medium enterprises across the globe. *Small Business Economics*, 29(4), 415–434. <https://doi.org/>
- Banque mondiale. (2020). *Rapport sur le secteur privé en République Démocratique du Congo*. World Bank Group.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Grawitz, M. (2001). *Méthodes des sciences sociales* (11e éd.). Dalloz.
- Kamoche, K., Debrah, Y., Horwitz, F., & Muuka, G. N. (Eds.). (2004). *Managing human resources in Africa*. Routledge.
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques* (2nd ed.). New Age International Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*,
- Ndzi, E. (2015). Informal recruitment practices in African SMEs and organizational performance. *African Journal of Business Management*, 9(6), 210–218.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales* (4e éd.). Dunod.

Centre de recherche d'interface université-société

COMITÉ DE RÉDACTION ET ADMINISTRATION

- Directeur-Editeur : Sylvain Shomba Kinyamba, Professeur Ordinaire
- Rédacteur en Chef : Gaston Mwene Batende, Professeur Emérite
- Rédacteur en Chef adjoint : Patrick Develtere, Professeur Ordinaire
- Secrétaire de rédaction : Michel Kandolo Edungu, Chef de Travaux
- Relation avec les partenaires : Jean Pierre Mpiana, Professeur Ordinaire
- Archivage et logistique : Ingrid Mulamba Feza, Professeure Associée

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Professeurs Baeke Viviane, Batamba Balembu Antoine ; Bongeli Yeikeo Ya Ato Emile ; Develtere Patrick ; Ekala Pierre ; Gretry Lucille ; Huib Huyse ; Inswan Bidum Pierre ; Kaminar Théo-Macaire ; Kapalayi Mutanga Roger-Vincent ; Labana Lasay'abar Jean Berck Mans ; Malemba N'sakila Gilbert ; Matabisi Nico ; Mbalanda Willy ; Mbela Hiza Login ; Mbuyi Musongela François ; Mokonda Bonza Floratin ; Mukoka Nsenda François ; Mulamba Feza Ingrid ; Muluma Munanga Albert ; Musa Alokpo Dieudonné ; Musao Kalombo Célestin ; Mutunda Mwembo Pierre ; Mpiana Tshitenge Jean Pierre ; Mwabila Malela Clément ; Mwene Batende Gaston ; Ndeke Zamba Casimir ; Ngoma Binda Elie ; Ngoy Bisongo Colby ; Nkuanzaka Inzanza Adélard ; Ongevela Van Jan, Osokonda Okenge Basile, Ponsar Paul, Reyhler Luc ; Sekimonyo Wa Magango Côme ; Shomba Kinyamba Sylvain ; Wingenga Jeannot ; Yandju Marie-Claire ; Yere Afobe Innocent Zimango Gama Romain.

Immeuble CDS n°3, Trafic, Route de l'Ouest,
Campus de l'Unikin, Tél. : 0999903563 /
shombakin@yahoo.fr,
www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N° ISSN : 2790-3095 (impr.)
N° ISSN : 2790-3109 (ligne)

