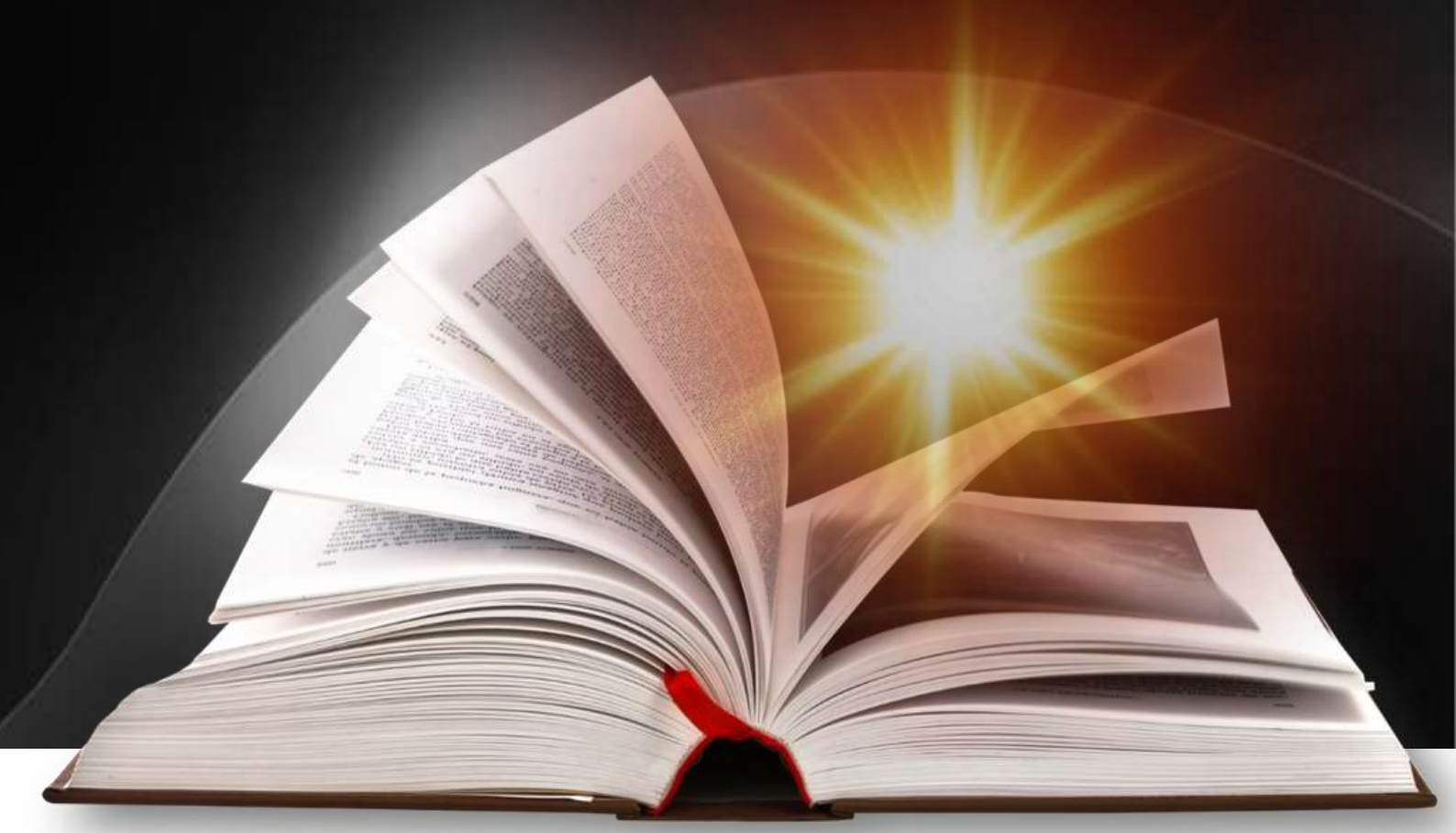
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 3, n°2, Mai - Août 2024

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Facteurs explicatifs de la performance organisationnelle au sein de l'entreprise privée Auto Lubumbashi

[Explanatory factors of organizational performance within the private company Auto Lubumbashi]

NDALA LUBO Miche
KABULA KABULA Ben
Université Nouveaux Horizons/RD Congo
Email :ndalalubomiche@gmail.com,benjoochar2@gmail.com

ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Afriscience I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)
ISSN : 2790-6248
e-ISSN : 2790-6256
© Editions Lumumba - APANAEFJ
Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010
du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du label panafricain Afrindala Group, branche scientifique « Afriscience », sont une maison d'édition établie en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Enregistrées auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont repértoriées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Cela permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris des institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONG et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, OpenEdition Books, la plateforme Afriscience, etc.

© Editions Lumumba

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

- Pan African Youth Journal –

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre
Prix du numéro : 30 USD
Abonnement annuel : 100 USD
Version numérique disponible sur : www.afriscience.org

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :
@editionslumumba | @afriscience

Imprimé en République Démocratique du Congo

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

Chères lectrices, chers lecteurs,

C'est avec un immense enthousiasme et une profonde conviction que nous vous invitons à explorer cet espace de réflexion, où la richesse de l'ingéniosité africaine se marie harmonieusement avec l'excellence académique, donnant naissance à une véritable symphonie de savoirs et d'innovations. Alors que le monde fait face à des défis multiples et complexes, la Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) se distingue comme un phare, éclairant les horizons inexplorés de la pensée africaine et universelle.

Nous vous convions à un voyage intellectuel unique, un périple au cœur de la créativité, de la réflexion et de l'engagement, où chaque page s'ouvre sur un monde en constante transformation. Dans cet espace de partage, les idées naissent souvent dans des contextes de résilience, de diversité et d'espoir, et elles y sont célébrées. Ces idées ne se contentent pas d'être le reflet des réalités africaines ; elles sont également le pont qui relie les cultures, reliant le local au global, le particulier à l'universel.

Dans ce numéro, les contributeurs mettent en lumière non seulement la science et l'innovation, mais aussi l'esprit de collaboration et de partage qui caractérise notre communauté de penseurs et de chercheurs venus de tous horizons. Ici, la rigueur scientifique se marie avec la passion, créant un espace vibrant où les voix des scientifiques résonnent, portées par l'engagement de ceux et celles qui œuvrent pour la transformation des sociétés. Les travaux présentés sont autant de témoignages d'un monde en perpétuelle évolution, où les perspectives croisées favorisent une compréhension plus profonde et plus nuancée des enjeux actuels.

À travers les pages de cette revue, le continent africain se dévoile dans toute sa complexité et sa diversité. Trop souvent perçu sous des prismes réducteurs, l'Afrique révèle ici ses multiples facettes, offrant ainsi un regard neuf et éclairant sur ses réalités. Chaque article,

chaque étude est une invitation à repenser ce que nous savons de l'Afrique et à redéfinir sa place dans le monde globalisé, tout en soulignant l'importance de ses contributions à la pensée mondiale.

Notre équipe éditoriale, soutenue par notre comité scientifique, s'engage à offrir une plateforme de qualité, où chaque publication est le fruit d'une collaboration enrichissante entre auteurs et évaluateurs. Ce processus de travail collectif assure non seulement la rigueur et la pertinence des contenus, mais aussi leur potentiel de transformation pour les sociétés africaines et au-delà.

Au fil de votre lecture, nous espérons que vous serez inspiré(e)s non seulement par la profondeur des réflexions et des analyses proposées, mais aussi par la mission qui guide notre revue : celle de positionner l'Afrique au cœur du discours mondial sur l'innovation et la recherche. Ensemble, construisons un avenir où la science africaine éclaire et inspire, non seulement les peuples africains, mais l'ensemble de l'humanité.

Rejoignez-nous dans cette aventure intellectuelle, et laissez-vous saisir par les innombrables possibilités offertes par un continent en effervescence créative et en quête d'un renouveau global.

Bonne lecture et bienvenue dans un monde de découvertes !

L'équipe éditoriale

Equipe de la revue

Comité de rédaction :

- Directeur de Publication : M. le Pr. Basile Mulwani Makelele, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. Philippe Kasongo Maloba Tshikala, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. Valery Ngoy Ndala, RD. Congo
- Secrétaire éditorial : William Agbaka, Bénin
- Coordinateur du processus d'adhésion : M. Josué Lwamba, RD Congo
- Gestionnaire administratif : Banon Zinsou Côme, Bénin
- Gestionnaire financière : Clarisse Mwelwa Bilepo, RD Congo
- Coordinateur des partenariats : Fidèle Bukasa Kabwe, RD Congo
- Traducteur en chef : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Responsable de la publication en ligne : M. Mayou Nkensa, Cameroun

Comité scientifique :

- Dr. Abdoulaye OUEDRAOGO, PhD en Gestion de Projets, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP) au Burkina Faso, Burkina Faso
- Dr. Abi-Kaberou Gildas, PhD en Sciences de l'Education, Ecole Normale Supérieure (ENS/Porto-Novo) et à l'Institut de Psychologie de Travail et des Organisations (PTO), Bénin
- Dr. Adaba Koffi Amessou, PhD en Sociologie (Sociologie Politique), Université de Lomé, Togo
- Dr. Adrien Mazanga Nakunyi, PhD en Sciences de l'Education, Université Simon Kimbangu de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Akimou TCHAGNAOU, PhD en Sciences de l'Education et de la Formation, Université André Salifou de Zinder, Niger
- Dr. AMBOMBI EYOLO Azede Espoir, PhD en criminologie, PhD en pédagogie, en psychologie des organisations, Directeur de la chaire MBA, Afrikan campus, Formateur à l'école de police du Congo, Congo Brazza
- Dr. Amoussou Franck, PhD en Linguistique Anglaise Appliquée, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Andi Cudai Nur, PhD en Education, Makassar State University, Indonésie
- Dr. Ballo Drisa, PhD en Roman africain, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali

- Dr. Basile Mulwani Makelele, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Bernard Aristide BITOUGA, PhD en Anthropologie (Anthropologie sociale et culturelle), Université de Douala, Cameroun
- Dr. Bruno Duovany BEKOLO ENGOUDOU, PhD en ethnologie-anthropologie, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Carine Nadège BOUMA, PhD en Droit privé, Université de Bamenda, Cameroun
- Dr. Dédé Terence, PhD en Lettres, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Doba SORO, PhD en Anthropologie Sociologie, Université Polytechnique de Man, Côte d'Ivoire
- Dr. Dre NGONO OSSANGO PANGRACE, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du développement humain, Université de Yaoundé, Cameroun
- Dr. ESSOME LELE GIslain Arnaud, PhD en Langue et Linguistique espagnoles, option Sémiotique iconotextuelle, Asociación de Cervantistas ECLLA – Études du Contemporain en Littératures, Langues et Arts, UJM Saint-Étienne UFD LLSL – Littératures, Langues et Sciences du Langage, Univ. Maroua, Cameroun
- Dr. Fidélie NTSHIKALA MBUYA, PhD en Psychologie, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Fo-Koku D. Woameno, PhD en Littérature et civilisation américaine, Université de Lomé, Togo
- Dr. Gano Nouhou, PhD en Analyse du discours, Université cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Dr. Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD en Sciences de l'éducation, Spécialité : Politiques éducatives (Éducation inclusive), Ecole Normale Supérieure/Koudougou, Burkina Faso
- Dr. Ilunga Bumute Christian, PhD en Psychologie, Université de Likasi, RD Congo
- Dr. Jean Pierre Kayembe Kayembe, PhD en Chimie, Rhodes University, South Africa
- Dr. Jeef TSHITAMBA KABALA, PhD en Sciences Politiques et Administratives, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. José NGOY WA NGOY TWITE, PhD en Psychologie du travail, spécialité : psychopathologie du travail, Université de Kolwezi, RD Congo

- Dr. Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. KONGUE Toyindou, PhD en Géographie, Option Géographie humaine, rurale et économique, Université de Lomé, Togo
- Dr. KONÉ PATRICE M'BÉTIEN, PhD en Criminologie, Université Félix Houphouet Boigny, Côte- d'Ivoire
- Dr. KOUADIO BAYA BOUAKI, PhD en Sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. KOUADIO Yao Adoman Francis, PhD en Sociologie politique, West Africa Social Science Laboratory, Côte- d'Ivoire
- Dr. Lago Blé Angelin, PhD en Histoire, Université Jean-Lorougnon Guede, Côte d'Ivoire
- Dr. Lokossou Bonaventure, PhD en audiovisuel et de l'information, de la communication, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Matthias Cinyabuguma, PhD en Economie, Banque mondiale, RD Congo
- Dr. MBANGI MBONZALE, PhD en sciences sociales, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. MBULA MUSASA M. Serge Caleb, PhD en Sciences (Géologie du Pétrole), Université Pédagogique Nationale (UPN)/Kinshasa, RD Congo
- Dr. Metsena Ndjavoua, PhD en Histoire des Relations Internationales, Université de Maroua (Cameroun)/ Institut Universitaire de Développement International (IUDI), Cameroun
- Dr. Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD en Sciences Économiques et de gestion, Université des sciences sociales et de gestion de Bamako, Mali
- Dr. Moussa Coulibaly, PhD en Sciences du langage et de la Communication, Université Assane Seck de Ziguinchor du Sénégal, Sénégal
- Dr. Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD en santé, Santé publique, épidémiologie, biostatistique, recherche en santé, Hôpital de référence de Maradi, Niger
- Dr. Nebie Boukary, PhD en Sciences du Langage, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso

- Dr. Ngala Ntumba Peter, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. NGOIE KAZIMINGI Patrick, PhD en Sciences de l'Education, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Ngoy Ndombe Alain, PhD en Droit, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Norbert Aimé MELINGUI AYISSI, PhD en Histoire, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Ntita Ntita Jean Christ, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Nyebe Atangana Sandrine, PhD en Sciences de l'Education, Membre du Laboratoire BONHEURS, CY Cergy Paris Université, Cameroun
- Dr. Outéndé TOUNDOU, PhD en Physiologie végétale, Agrophysiologie, fertilisation des sols, Université de Lomé, Togo
- Dr. Philippe KASONGO MALOBA TSHIKALA, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, Belgique
- Dr. Raymond-Bernard AHOUANDJINOU, PhD en socio-anthropologie, andragogue et juriste, Association Internationale des Sociologues de Langue Française et du Centre d'Etudes et de Recherche en Education et Interventions Sociales pour le Développement (CEREID), Bénin
- Dr. Richard Muimbi Kitumba, PhD en Droit, Université de Kabinda, RD Congo
- Dr. SAIDI Hicham, PhD en sciences économiques et gestion, Université Moulay Ismaïl, FSJES – Meknès, Maroc
- Dr. SIDIBÉ OUSMANE, PhD en Linguistique du Discours, Université de San Pedro, Côte d'Ivoire
- Dr. Tamia Jules-Amstrong, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du Travail et des Organisations, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Xie Huifang, PhD en Sciences de l'Education, Université pédagogique d'Etat du Liaoning, Chine
- Prof. Dr. DIEU LOBA ARNAUD, Professeur titulaire CAMES, Université Félix Houphouet Boigny, Côte d'Ivoire.

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
Afriscience
African Scientific Universe

Facteurs explicatifs de la performance organisationnelle au sein de l'entreprise privée Auto Lubumbashi

[Explanatory factors of organizational performance within the private company Auto Lubumbashi]

NDALA LUBO Miche
KABULA KABULA Ben
Université Nouveaux Horizons/RD Congo
Email :ndalalubomiche@gmail.com,benjoochar2@gmail.com

Résumé

Cet article explore les facteurs déterminants de la performance organisationnelle au sein de l'entreprise privée Auto Lubumbashi. L'étude met en évidence quatre éléments clés : la communication interne, les compétences collectives, la capacité d'innovation, et le leadership. Une enquête réalisée auprès de 120 employés a démontré que ces facteurs contribuent de manière significative à l'amélioration des performances de l'entreprise. L'analyse factorielle des correspondances révèle une corrélation positive entre ces éléments et la productivité des employés, confirmant ainsi les hypothèses de départ. Les résultats indiquent que renforcer la communication, encourager l'innovation, et consolider le leadership sont essentiels pour améliorer la performance organisationnelle. Toutefois, il est important de poursuivre les recherches afin d'identifier d'autres facteurs potentiels et d'évaluer leur impact relatif.

Mots clés : Entreprise, communication interne, performance, performance organisationnelle, innovation.

Abstract

This article explores the key factors influencing organizational performance within the private company Auto Lubumbashi. The study highlights four critical elements: internal communication, collective competencies, innovation capacity, and leadership. A survey conducted with 120 employees demonstrated that these factors significantly contribute to the company's performance improvement. The correspondence analysis reveals a positive correlation between these elements and employee productivity, thereby confirming the initial hypotheses. The findings suggest that strengthening communication, fostering innovation, and consolidating leadership are crucial for enhancing organizational performance. However, further research is necessary to identify additional potential factors and assess their relative impact.

Keywords: Company, internal communication, performance, organizational performance, innovation.

0. Introduction

Dans un contexte professionnel en perpétuelle évolution, marqué par des transformations profondes dans les structures organisationnelles et les méthodes de travail, les entreprises se trouvent constamment confrontées à des défis sans précédent. La capacité d'une entreprise à s'adapter et à se transformer n'est plus simplement un avantage compétitif, mais une nécessité absolue pour assurer sa pérennité et sa croissance. Dans cette dynamique, la performance organisationnelle émerge comme un objectif fondamental pour toute entreprise aspirant à maintenir sa position sur le marché. Elle se manifeste concrètement par l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels, qui sont eux-mêmes le reflet de la qualité de la gestion et de l'efficience des processus internes (OCM, 2023).

Cependant, il est crucial de reconnaître que toutes les entreprises ne réussissent pas à établir des stratégies managériales robustes et adaptées. Certaines entreprises se retrouvent piégées dans des structures rigides, incapables de s'ajuster aux exigences changeantes du marché. Cette stagnation managériale entraîne une série de conséquences néfastes : un manque d'objectivité dans la prise de décision, des pertes financières récurrentes, une baisse de la productivité, voire un déclin progressif qui peut mener à la faillite. Les facteurs sous-jacents à ces échecs organisationnels sont souvent multiples et complexes, incluant la mauvaise gouvernance, des décisions stratégiques inadéquates, un déficit de transparence provoquant une asymétrie de l'information, et l'absence de canaux de communication efficaces et appropriés.

Par contraste, certaines entreprises parviennent à surmonter ces obstacles et à afficher une performance soutenue, voire exemplaire, sur le long terme. Le succès et la longévité de ces entreprises sont souvent attribués à une série de facteurs internes et externes qui leur permettent non seulement de s'adapter aux changements, mais aussi de prospérer dans un environnement concurrentiel.

C'est dans ce cadre que s'inscrit notre étude. Une pré-enquête réalisée en novembre 2023 au sein de l'entreprise Auto Lubumbashi a révélé des progrès notables, comme le montre le tableau 1 ci-dessous :

Tableau 1 : Taux de réalisation des objectifs

Année	Pourcentage réalisé	Objectifs principaux
2020	60%	- Concurrencer le marché économique. - Qualité des produits et services.
2021	67%	- Construction des bâtiments propres. - Ouverture du siège à Likasi et à Kolwezi. - Qualité du travail et standardisation des produits.

2022	80%	- Livraison rapide. - Ouverture de plusieurs magasins et garages. - Exigences standards et modernes (PTNTIC). - Services modernisés. - Accroître la production.

Source : Projets Auto-Lubumbashi.

Il est évident que, sur une période de trois ans, l'entreprise Auto Lubumbashi a progressivement atteint et même surpassé certains de ses objectifs stratégiques. Cette amélioration continue suggère que plusieurs facteurs spécifiques ont joué un rôle crucial dans ce succès. Ces observations soulèvent une question essentielle qui guidera notre recherche : « Quels sont les facteurs déterminants de la performance organisationnelle au sein de l'entreprise Auto-Lubumbashi ? ».

Afin de répondre à cette question, nous procéderons à une revue de la littérature, explorant les concepts théoriques et empiriques qui pourraient éclairer les mécanismes sous-jacents à la performance organisationnelle observée dans cette entreprise.

En effet AMHERDT et al. (2002) soulignent que l'amélioration des compétences collectives est essentielle pour la performance globale des entreprises, en particulier lorsqu'elles se développent dans des environnements de travail collaboratifs. DONJEAN (2006) met en évidence l'importance de la communication interne non seulement pour l'efficacité opérationnelle mais aussi pour renforcer l'engagement des employés et l'image externe de l'entreprise. D'ALMEIDA et LIBAERT (2014) renforcent cette idée en décrivant la communication interne comme un ensemble de structures et de processus qui influencent les comportements des employés et favorisent l'adoption des objectifs organisationnels. Cela est crucial pour l'adaptabilité et le développement dans un environnement concurrentiel. TREMBLAY (2012) insiste sur l'importance des modes d'apprentissage soutenus par des ressources organisationnelles, tels que les plateformes de partage de connaissances et les programmes de formation, pour stimuler l'innovation et améliorer la performance.

En examinant les recherches empiriques pertinentes, KENANI (2012) montre que la qualité de la communication interne dans une institution bancaire est un facteur clé pour la satisfaction des clients, en raison de la rapidité et de l'efficacité des réponses basées sur une bonne circulation de l'information. KAKOMA (2020) révèle que l'insatisfaction et le manque de motivation au travail, combinés à des conditions de travail défavorables, peuvent réduire significativement la performance d'une organisation publique.

L'étude de CERA et KUSAKU (2020) sur les entreprises publiques en Albanie identifie l'environnement de travail, le leadership, la formation et le

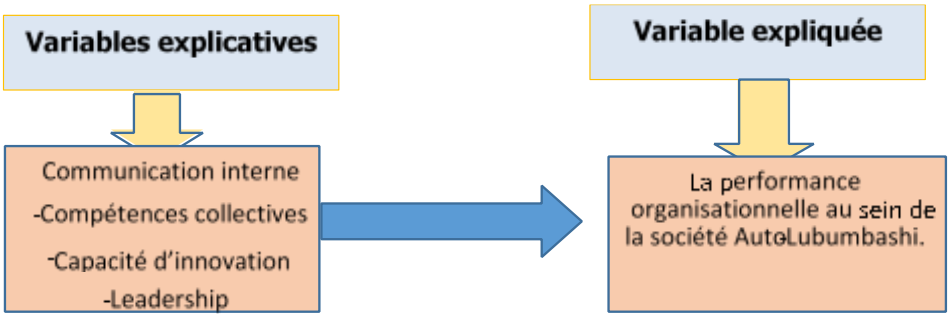
développement comme des facteurs ayant un impact significatif sur la performance, tandis que la culture organisationnelle ne montre pas d'effet significatif. SENE (2021) confirme que la combinaison d'un leadership autoritaire et participatif est efficace pour maintenir l'engagement des employés, un facteur crucial pour atteindre les objectifs organisationnels. De même, BOUBAKARY et DONATIENNE (2021) soulignent l'importance de la capacité d'innovation, des compétences collectives et de la gestion des ressources pour la performance des PME au Cameroun. TARIK, BOUAZIZ, et AJERAME (2022) soulignent la communication interne comme un facteur clé de la durabilité organisationnelle, essentiel pour la motivation et la productivité des employés. Enfin, MEZIANI et BOUCHETARA (2022) identifient cinq facteurs déterminants de la performance organisationnelle : l'environnement externe, le leadership, la capacité d'innovation, le développement, et les technologies d'information, illustrant ainsi la nature multidimensionnelle de la performance organisationnelle.

À partir de cette réflexion, la question centrale de notre recherche est : « ***Quels sont les facteurs qui ont favorisé la performance organisationnelle au sein de la société Auto-Lubumbashi ?*** ». Pour y répondre, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- **H1** : La communication interne influence positivement la performance organisationnelle.
- **H2** : Les compétences collectives influencent positivement la performance organisationnelle.
- **H3** : La capacité d'innovation influence positivement la performance organisationnelle.
- **H4** : Le leadership influence positivement la performance organisationnelle.

Ces hypothèses seront testées à travers des analyses empiriques, dont les résultats confirmeront ou infirmeront les relations présumées entre ces variables et la performance organisationnelle de l'entreprise étudiée. Le modèle théorique présenté en figure 1 servira de cadre pour l'analyse des données collectées.

Figure 1 : Modèle théorique explicatif



Source : notre propre conception

Pour faciliter le travail de terrain, il est nécessaire de mettre en place le processus d'opérationnalisation. (Tableau 2).

Tableau 2 : Opérationnalisations des variables

Variables	Indicateurs	Mesure
Communication interne	Outils et voies appropriés de communications	Echelle de likert 1 à 5.
Compétences collectives	Collaboration , partage de connaissances	Echelle de likert 1 à 5.
Capacité d'innovation	Initiative d'innovation	Echelle de likert 1 à 5.
Leadership	Prise de décision, climat organisationnel	Echelle de likert 1 à 5.
Performance organisationnelle	Productivité des employés	Echelle de likert 1 à 5.

Source : Littérature

Pour confirmer ou infirmer hypothèses, nous faisons recours à la méthodologie.

1. Méthodologie

Dans le cadre de notre étude, nous avons adopté une approche qualitative appuyée par des méthodes statistiques, jugées les plus appropriées pour répondre à notre question de recherche. Cette approche a été complétée par des techniques d'observation, de collecte documentaire, et par une enquête par sondage. Pour le traitement et l'analyse des données, nous avons utilisé le logiciel Xlstat, qui nous a permis d'identifier l'influence entre les variables et de catégoriser les modalités recueillies.

Pour déterminer la taille de l'échantillon, nous avons ciblé les employés de l'entreprise Auto Lubumbashi répondant aux critères suivants : de tout âge, de genre masculin ou féminin, ayant moins d'un an ou plus d'ancienneté dans la société, et appartenant au cadre exécutif de l'entreprise. L'entité compte 174 agents. Après application des formules proportionnelles de calcul et de correction (KAMENGA, 2023), nous avons obtenu un échantillon de 120 agents.

$$n = \frac{z_{a/2}^2 * ps(1-ps)}{e^2}$$

Avec :

- $z_{a/2}^2$: valeur de la loi normale centrée réduite au seuil a (1,96)
- ps : proportion ou fréquence observée dans l'échantillon (0,5)
- e : précision souhaitée de l'étude (0,05)

$$Nf = \frac{nc}{1 + \frac{nc}{N}}$$

Avec :

- Nf : Echantillon finale
- nc : Echantillon classique (384)
- N : Taille de la population (174)

La sélection des individus quant à elle, s'est faite par un échantillonnage par strate qui est l'une des techniques de la méthode probabiliste dans laquelle chaque service a constitué une strate avec un nombre précis d'agent (KAMENGA, 2023). Les différents éléments recueillis nous ont permis de dresser l'effectif des employés selon les départements consigné dans le tableau 4.

Tableau 4 : Effectif selon les départements

Services	Effectifs	Effectifs en (%)
Ressources Humaines	5	3%
Marketing Design	6	3%
Marketing Broderie	3	2%
Finances	8	4%
Informatique	4	2%
Cotation	5	3%
Gestion Commandes Clients	5	3%
SMQ	2	1%
Laboratoire	1	1%

Commercial	2	1%
Visual Marchandising	2	1%
Nettoyage	5	3%
Garage	52	30%
Showroom	74	43%
Total	**174**	**100%**

Source : Gestion de l'effectif et des mouvements du personnel Auto Lubumbashi.

Le tableau suivant comporte la répartition de l'échantillon selon les services.

Tableau 5 : Répartition de l'échantillon selon les services

Services	Effectifs	Effectifs en (%)	
Ressources Humaines	3	3%	
Marketing Design	4	3%	
Marketing Broderie	2	2%	
Finances	5	4%	
Informatique	3	3%	
Cotation	3	3%	
Gestion Commandes Clients	3	3%	
SMQ	1	1%	
Laboratoire	1	1%	
Commercial	1	1%	
Visual Marchandising	1	1%	
Nettoyage	3	3%	
Garage	37	30%	
Showroom	52	43%	
Total	120	100%	

Source : l'entité

2. Résultats

Le nombre de répondant pour chaque service a été obtenu en prenant : « l'effectif en pourcentage de chaque service * la taille de l'échantillon » (KAMENGA, 2023).

Comme l'indique notre tableau, nous avons obtenu les réponses de 120 employés ayant les critères qui suivent : des personnes de tout type d'âge,

du genre masculin ou féminin, ayant moins d'un an ou plus dans la société, faisant partis du cadre exécutif de l'entreprise. Dont :

3 employés soit 3% du service des ressources humaines, 4 employés soit 3% du service de marketing design ; 2 employés soit 2% du service de marketing broderie ; 5 employés soit 4% du service des finances ; 3 employés soit 3% du service informatique ; 3 employés soit 3% du service de cotation ; 3 employés soit 3% du service de gestion de commandes clients ; 1 employé soit 1% du service de management de qualité ; 1 employé soit 1% du service de laboratoire ; 1 employé soit 1% du service commercial ; 1 employé soit 1% du service du Visual marchandising , 3 employés ou 3% du service de nettoyage ; 37 employés soit 30% du garage ; 52 employés soit 43% du showroom. L'échantillonnage étant réalisé, les statistiques descriptives permettent de mieux représenter et catégoriser les informations contenues dans la base de données. Le tableau 6 presente les statistiques descriptives.

Tableau 6 : Statistique descriptive

Variable/Statistique	Nb. D'observations	Nb. De valeurs manquantes	Somme des poids	Répartition par souséchantillon (%)	Nb de. modalités	Mode	Mode. Effectif	Modalités	Effectif par modalité	Fréquence par modalité (%)
Genre	120	0	120	100	2	Masculin	82	Féminin	38	31,667
								Masculin	82	68,333
Age	120	0	120	100	3	Entre 25-40 ans	70	Entre 25-40 ans	70	58,333
								Moins de 25 ans	38	31,667
								Plus de 40 ans	12	10
eau d'études	120	0	120	100	4	3	51	2	7,000	5,833
								3	51,000	42,500
								4	13,000	10,833
								5	49,000	40,833
Ancienneté	120	0	120	100	3	Plus de 5 ans	45	De 1 à 5 ans	44,000	36,667
								Moins d'1 an	31,000	25,833
								Plus de 5 ans	45,000	37,500

unicati n inte	120	0	120	100	5	D'accor d	47	D'accord	47,000	39,167
								Incertain	36,000	30,000
								Pas d'accord	16,000	13,333
							Pas du tout d'accord		3,000	2,500
							Tout à fait d'accord		18,000	15,000
Comm unicat	120	0	120	100	5	D'accor d	46	D'accord	46,000	38,333
								Incertain	35,000	29,167
								Pas d'accord	20,000	16,667
							Pas du tout d'accord		4,000	3,333
							Tout à fait d'accord		15,000	12,500
Compé tence	120	0	120	100	5	D'accor d	52	D'accord	52,000	43,333
								Incertain	35,000	29,167
								Pas d'accord	11,000	9,167
							Pas du tout d'accord		6,000	5,000
							Tout à fait d'accord		16,000	13,333
Compé tence	120	0	120	100	5	D'accor d	62	D'accord	62,000	51,667
								Incertain	23,000	19,167
								Pas d'accord	18,000	15,000
							Pas du tout d'accord		4,000	3,333
							Tout à fait d'accord		13,000	10,833
Capaci té d'in	120	0	120	100	5	Souvent	43	Moyenne ment	31,000	25,833
								Pas du tout	6,000	5,000
								Rarement	22,000	18,333
								Souvent	43,000	35,833
								Très souvent	18,000	15,000
Capaci té d'in	120	0	120	100	5	Moyenn ement	43	Moyenne ment	43,000	35,833
								Pas du tout	3,000	2,500

								Rarement	17,000	14,167
								Souvent	41,000	34,167
								Très souvent	16,000	13,333
Leadership A	120	0	120	100	5	D'accord	45	D'accord	45,000	37,500
								Incertain	32,000	26,667
								Pas d'accord	23,000	19,167
							Pas du tout d'accord		3,000	2,500
							Tout à fait d'accord		17,000	14,167
Leadership B	120	0	120	100	5	Moyennement	40	Moyennement	40,000	33,333
								Pas du tout	4,000	3,333
								Rarement	25,000	20,833
								Souvent	34,000	28,333
								Très souvent	17,000	14,167
Performance	120	0	120	100	5	Quasi-totalité	43	ns que la moitié	18,000	15,000
							Plus que la moitié		31,000	25,833
								Quasi-totalité	43,000	35,833
								Totalité	22,000	18,333
							Très peu de tache		6,000	5,000

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Le mode de ces statistiques révèle que plusieurs répondants ont été des hommes ; Des personnes dont l'âge varie entre 25 à 40 ans, ayant un diplôme de licence et dont l'ancienneté dure plus de 5 ans. Des personnes ont été d'accord avec la qualité de communication interne et des compétences collectives en entreprise ; Qui disposent et proposent moyennement des nouvelles idées sur les tâches attribuées ; Qui proposent moyennement leurs opinions sur la gestion de l'organisation et qui en moyenne par jour exécutent la quasi-totalité des tâches.

Pour la vérification de nos hypothèses nous avons fait recours à une approche quantitative en procédant par une analyse factorielle des correspondances pour ressortir les facteurs qui favorisent la performance organisationnelle d'auto lubumbashi.

A l'aide du test de Khi² qui nous a permis d'identifier le lien significatif qui existe entre les variables ; Si le khi² observée est supérieur au khi² critique (calculé) il existe une dépendance entre les variables et si la p-value est inférieur au seuil de signification souvent compris entre (1 et 5%) il existe une significativité positive (THIARE,2020). Plus la p-value est faible (elle s'éloigne du seuil) plus la liaison entre les variables est forte (JMP,2024). Cette approche est justifiée car elle nous permit d'identifier le lien et les degrés existants entre nos variables explicatives et notre variable expliquée.

Le tableau 7 illustre le test entre la première variable sur communication interne et la performance organisationnelle.

Tableau 7 : Test d'indépendance entre la communication interne (A) et la performance organisationnelle.

Khi²	**(Valeur**	
observée)		69,345
Khi²	(Valeur	
critique)		26,296
DDL		16
p-value		<0,0001
alpha		0,05

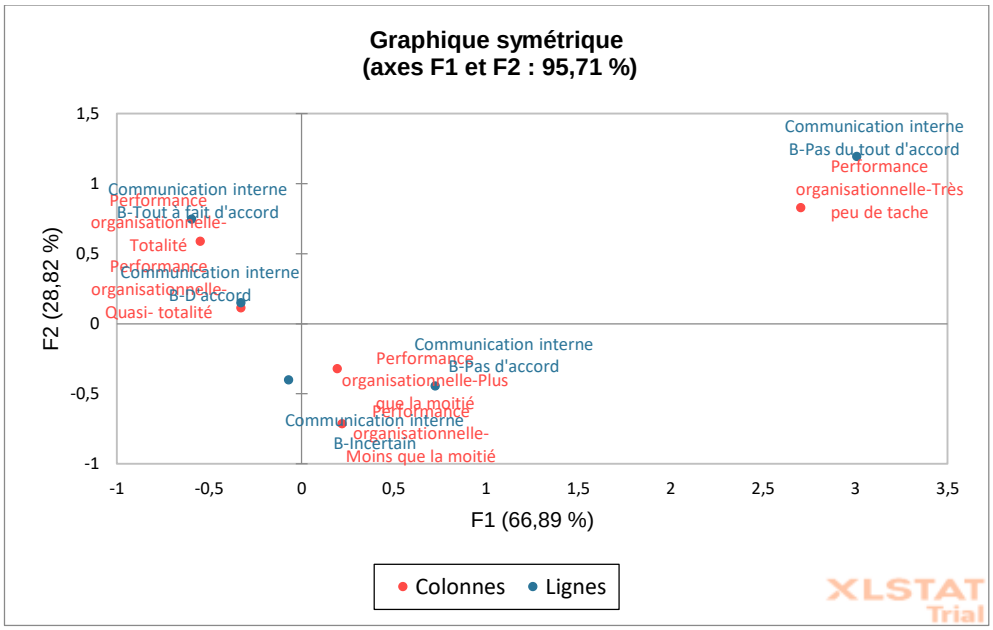
Source : à l'aide du logiciel Xlstat

H0 : il n'existe pas un lien entre les variables
H1 : il existe un lien entre les variables

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05, on doit rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha.
Cependant il existe un lien positif entre la communication interne et la performance organisationnelle.

La figure 5 illustre la clairement le rapport entre la première variable sur la communication interne et la performance organisationnelle.

Figure 5 : Graphique symétrique entre la communication interne (A) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

L'on observe ici que les employés qui ne sont pas du tout d'accord avec les outils et moyens utilisés en entreprises executent très peu de tache , ceux qui en sont pas d'accord en executent moins que la moitié , ceux qui en sont incertain en executent plus que la moitié , ceux qui en sont d'accord la quasi-totalité et ceux qui en sont tout à fait d'accord executent la totalité des taches.
Le tableau 8 démontre le test entre la deuxième variable sur communication interne et la performance organisationnelle.

Tableau 8 : Test d'indépendance entre la communication interne (B) et la performance organisationnelle.

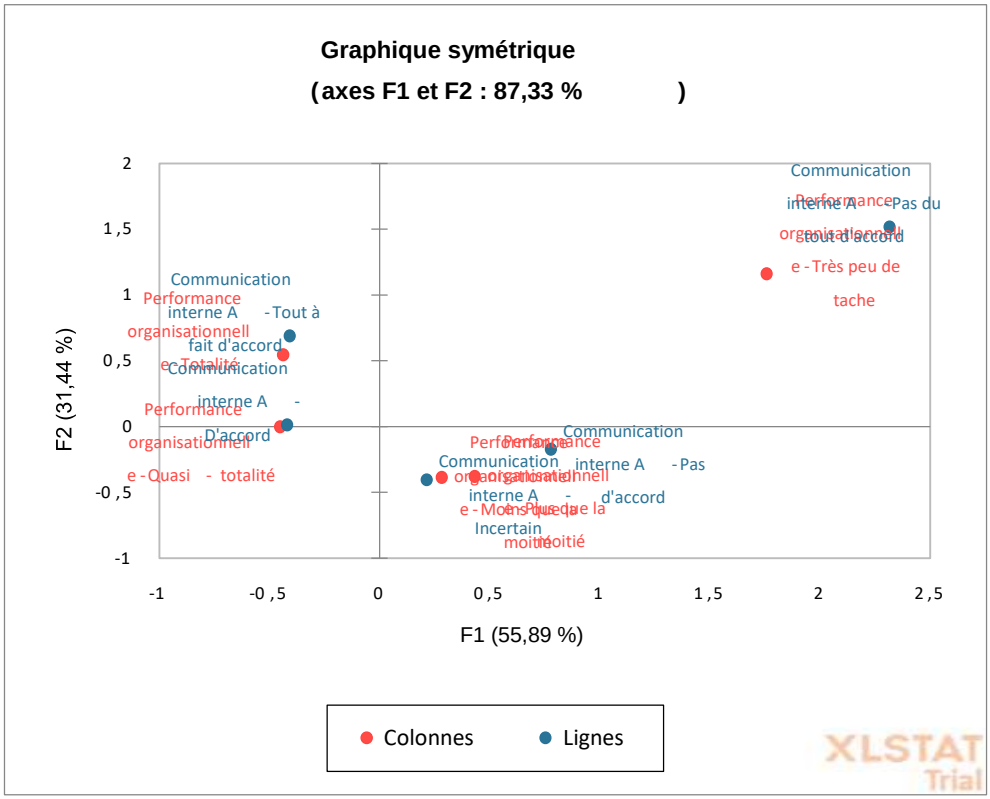
Khi²	**(Valeur**	
observée)		85,462
Khi²	(Valeur	
critique)		26,296
DDL		16
p-value		<0,0001
Alpha		0,05

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05, on doit

rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha. Cependant il existe un lien positif entre la communication interne et la performance organisationnelle.
La figure 6 démontre la clairement le rapport entre la première variable sur la communication interne et la performance organisationnelle.

Figure 6 : Graphique symétrique entre la communication interne (B) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Dans ce graphique, on peut observer que les employés qui ne sont pas du tout d'accord du fait de recevoir toutes les informations en entreprises exécutent très peu de taches, ceux qui en sont pas d'accord en exécutent moins que la moitié, ceux qui en sont incertain en exécutent plus que la moitié, ceux qui en sont d'accord la quasi-totalité et ceux qui en sont tout à fait d'accord exécutent la totalité des taches.

Le tableau 9 démontre le test entre la première variable sur les compétences collectives et la performance organisationnelle

Tableau 9 : Test d'indépendance entre les compétences collectives (A) et la performance organisationnelle.

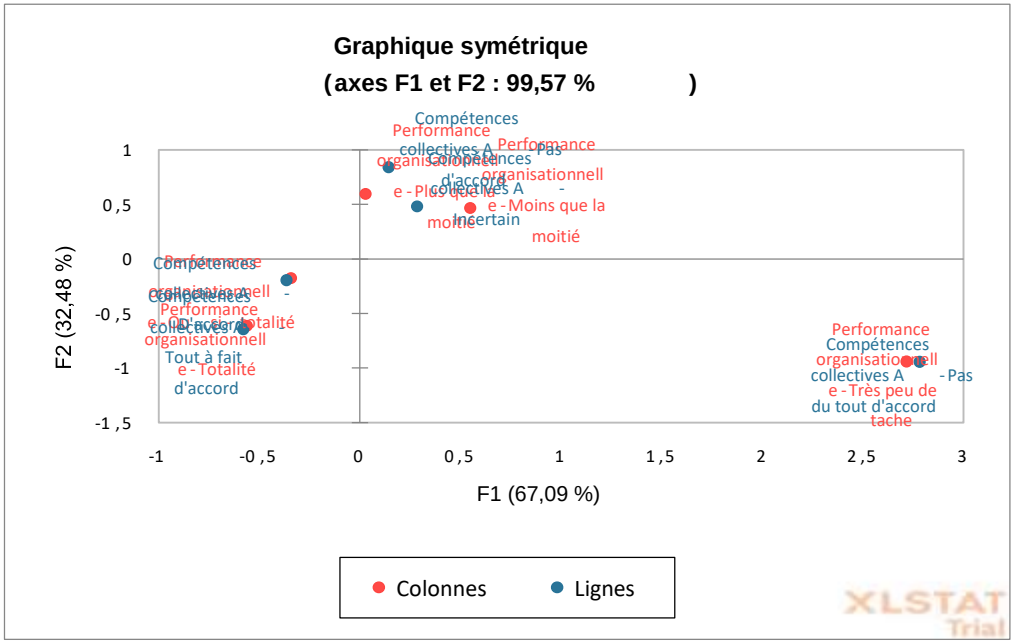
Khi²	**(Valeur**	
observée)		91,998
Khi²	(Valeur	
critique)		26,296
DDL		16
p-value		<0,0001
alpha		0,05

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05, on doit rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha. Cependant il existe un lien positif entre les compétences collectives et la performance organisationnelle.

La figure 7 démontre la clairement le rapport entre la première variable sur les compétences collectives et la performance organisationnelle.

Figure 7 : Graphique symétrique entre les compétences collectives (A) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Celui-ci indique que les employés qui ne sont pas du tout d'accord du fait qu'ils s'entraident en cas de surchages executent très peu de tache , ceux qui en sont pas d'accord en executent plus que la moitié , ceux qui en sont incertain en executent moins que la moitié , ceux qui en sont d'accord la quasi-totalité et ceux qui en sont tout à fait d'accord executent la totalité des taches.

Le tableau 10 démontre le test entre la deuxième variable sur les compétences collectives et la performance organisationnelle.

Tableau 10 : Test d'indépendance entre les compétences collectives (B) et la performance organisationnelle.

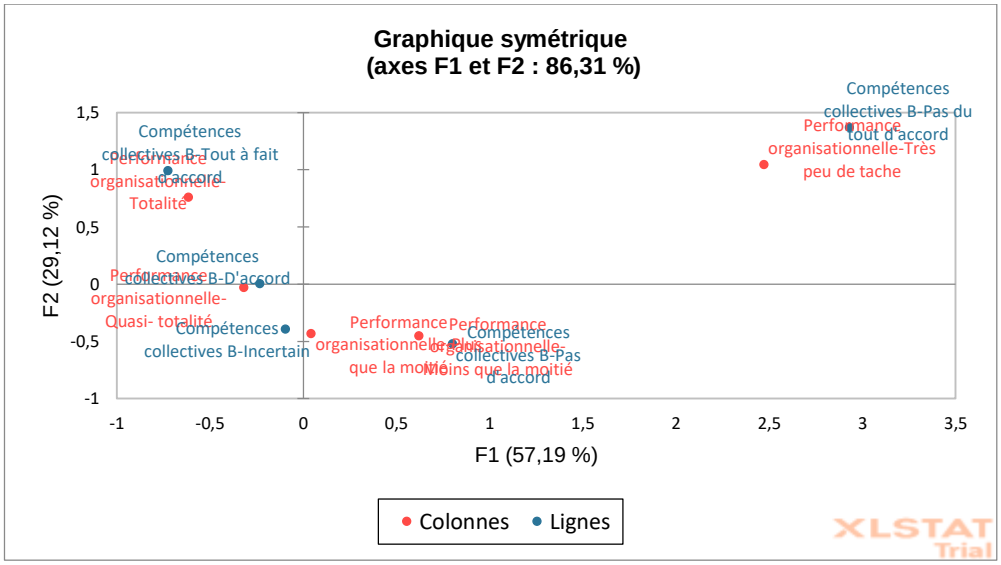
Khi² (Valeur observée)		98,522
Khi² (Valeur critique)		26,296
DDL		16
p-value		<0,0001
alpha		0,05

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05 ; On doit rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha. Cependant il existe un lien positif entre les compétences collectives et la performance organisationnelle.

La figure 8 illustre clairement le rapport entre la deuxième variable sur les compétences collectives et la performance organisationnelle.

Figure 8 : Graphique symétrique entre les compétences collectives (B) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

L'on peut observer que les employés qui ne sont pas du tout d'accord du fait qu'ils recoivent des formations executent très peu de tache , ceux qui en sont pas d'accord en executent moins que la moitié , ceux qui en sont incertain en executent plus que la moitié , ceux qui en sont d'accord la quasi-totalité et ceux qui en sont tout à fait d'accord executent la totalité des taches. Le tableau 11 démontre le test entre la première variable sur la capacité d'innovation et la performance organisationnelle.

Tableau 11 : Test d'indépendance entre la capacité d'innovation (A) et la performance organisationnelle.

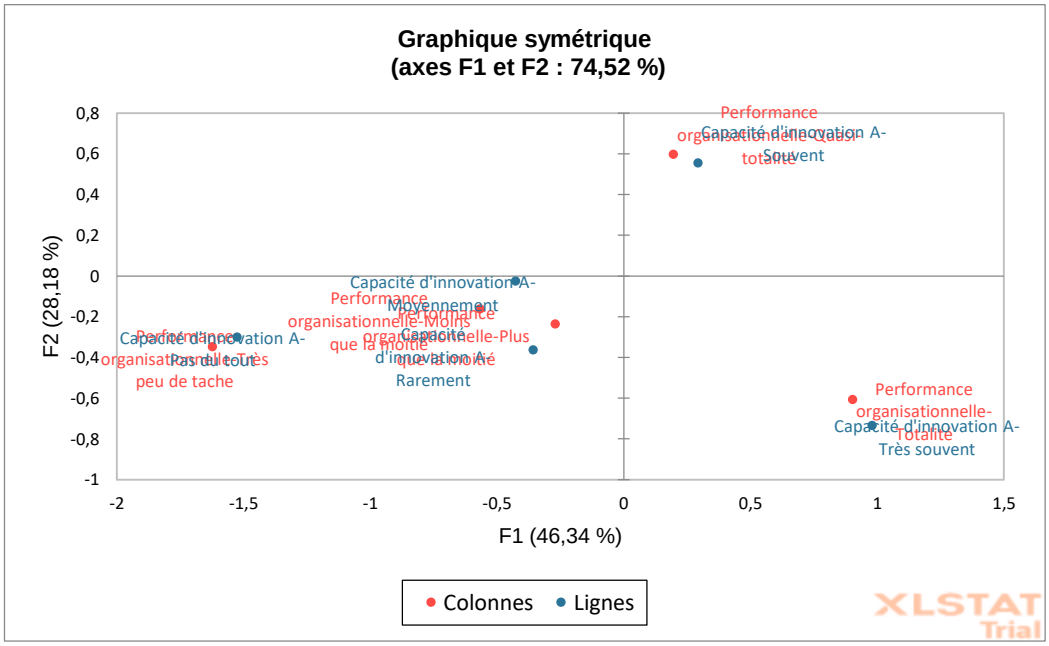
Khi²	**(Valeur**	
observée)		93,738
Khi²	(Valeur	
critique)		26,296
DDL		16
p-value		<0,0001
alpha		0,05

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05, on doit rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha. Cependant

il existe un lien positif entre la capacité d'innovation et la performance organisationnelle.
La figure 9 illustre clairement le rapport entre la première variable sur la capacité d'innovation et la performance organisationnelle.

Figure 9 : Graphique symétrique entre les capacités d'innovation (A) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Ici, les employés qui ne proposent pas du tout des nouvelles idées sur les taches qui leurs sont attribués en exécutent très peu, ceux qui en proposent rarement en exécutent plus que la moitié, ceux qui en proposent moyennement en exécutent plus que la moitié, ceux qui en proposent souvent en exécutent la quasi-totalité et ceux qui en proposent très souvent exécutent la totalité des taches.

Le tableau 12 illustre le test entre la deuxième variable sur la capacité d'innovation et la performance organisationnelle.

Tableau 12 : Test d'indépendance entre la capacité d'innovation (B) et la performance organisationnelle.

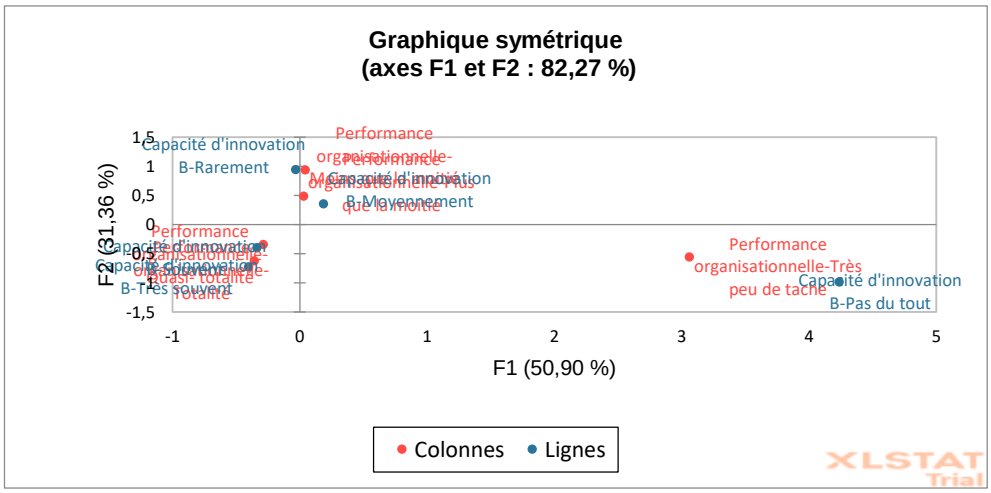
Khi² (Valeur observée)	123,067
Khi² (Valeur critique)	26,296
DDL	16
p-value	<0,0001
alpha	0,05

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05, on doit rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha. Cependant il existe un lien positif entre la capacité d'innovation et la performance organisationnelle.

La figure 10 illustre clairement le rapport entre la deuxième variable sur la capacité d'innovation et la performance organisationnelle.

Figure 10 : Graphique symétrique entre la capacité d'innovation (B) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Ici, les employés qui ne disposent pas du tout des nouvelles idées sur les taches qui leurs sont attribués en exécutent très peu, ceux qui en disposent rarement en exécutent plus que la moitié, ceux qui en disposent

moyennement en exécutent plus que la moitié, ceux qui en disposent souvent en exécutent la quasi-totalité et ceux qui en disposent très souvent exécutent la totalité des taches.

Le tableau 13 illustre le test entre la première variable sur le leadership et la performance organisationnelle.

Tableau 13 : Test d'indépendance entre le leadership (A) et la performance organisationnelle.

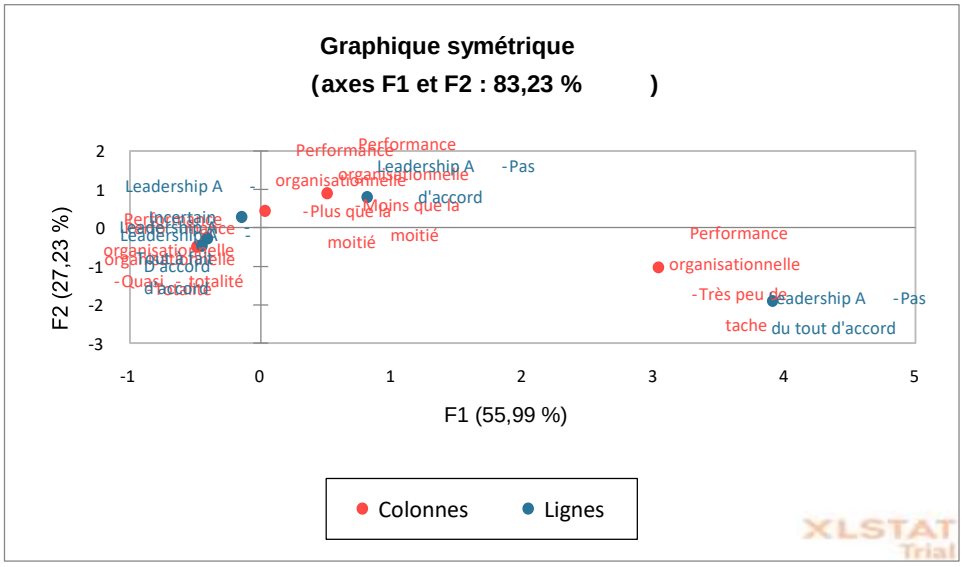
Khi² (Valeur observée)	129,483
Khi² (Valeur critique)	26,296
DDL	16
p-value	<0,0001
alpha	0,05

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05, on doit rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha. Cependant il existe un lien positif entre le leadership et la performance organisationnelle.

La figure 11 illustre clairement le rapport entre la deuxième variable sur la capacité d'innovation et la performance organisationnelle.

Figure 11 : Graphique symétrique entre le leadership (A) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

L'on peut constater que les employés qui ne pas du tout d'accord avec le style de leadership instauré dans l'entreprise exécutent très peu de taches , ceux qui ne sont pas d'accord en exécutent plus que la moitié , ceux qui sont incertain en exécutent plus que la moitié , ceux qui sont d'accord en exécutent la quasi-totalité et ceux qui sont tout à fait d'accord exécutent la totalité des taches.

Le tableau 14 illustre le test entre la première variable sur le leadership et la performance organisationnelle.

Tableau 14 : Test d'indépendance entre le leadership (B) et la performance organisationnelle.

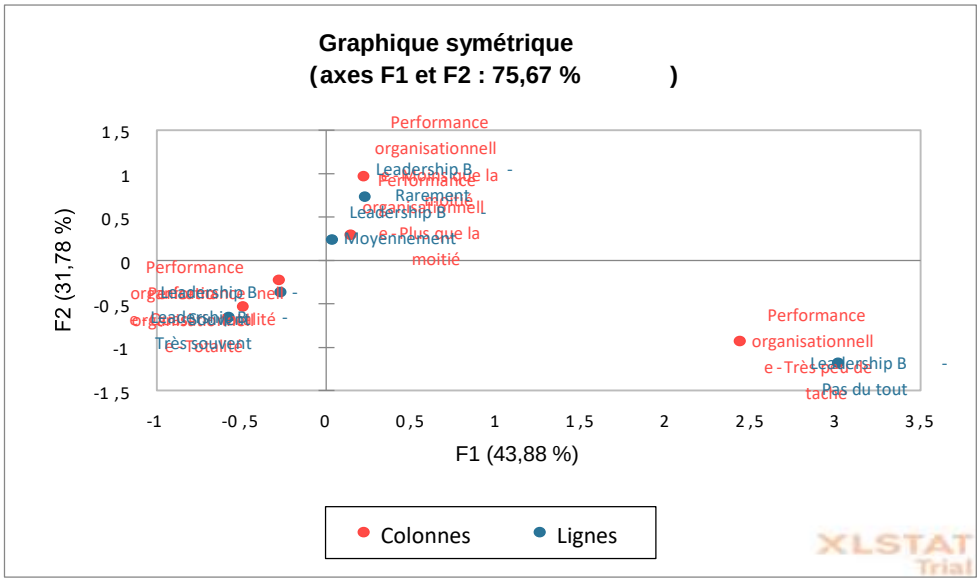
Khi² (Valeur observée)	104,397
Khi² (Valeur critique)	26,296
DDL	16
p-value	<0,0001
alpha	0,05

Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Etant donné que le khi² observée est supérieur au khi² calculé et que la p-value calculée est inférieure au niveau de signification alpha=0,05, on doit rejeter l'hypothèse nulle H0, et retenir l'hypothèse alternative Ha. Cependant il existe un lien positif entre le leadership et la performance organisationnelle.

La figure 12 illustre clairement le rapport entre la deuxième variable sur la capacité d'innovation et la performance organisationnelle

Figure 12 : Graphique symétrique entre le leadership (B) et la performance organisationnelle



Source : à l'aide du logiciel Xlstat

Son interprétation dit que employés qui ne donne pas du tout une opinion sur la gestion du travail exécutent très peu de taches, ceux qui en donne rarement en exécutent moins que la moitié, ceux qui en donne moyennement en exécutent plus que la moitié, ceux qui en donne souvent en exécutent la quasi-totalité et ceux qui en donne très souvent exécutent la totalité des taches.

4. Discutions

Étant donné que nos facteurs F1 (axe horizontal) et F2 (axe vertical) ont capturé presque 100 % de la variance, nos analyses présentent une robustesse remarquable, témoignant de la qualité élevée de nos résultats. L'ensemble de nos analyses a révélé des degrés de corrélation significatifs entre les variables, ce qui renforce la crédibilité des conclusions tirées.

Après avoir appliqué la méthode de l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC), nos résultats ont confirmé sans équivoque les hypothèses formulées. Ces résultats répondent parfaitement à la question centrale de notre recherche, qui visait à identifier les facteurs ayant favorisé la performance organisationnelle au sein de la société Auto Lubumbashi. Il est apparu que le plan d'action en matière de communication interne, ainsi que les initiatives de collaboration et de partage des connaissances, sont généralement bien établis au sein de l'entreprise, bien qu'un petit nombre d'employés ait manifesté une certaine réticence à cet égard.

En revanche, les évaluations de la capacité d'innovation et du leadership au sein de l'entreprise tendent vers des appréciations moyennes. Bien que ces dimensions n'aient pas été évaluées de manière entièrement positive, leur optimisation demeure essentielle. En effet, l'amélioration de ces facteurs est cruciale pour éviter de ralentir le fonctionnement efficace de l'entreprise et pour renforcer sa performance globale, permettant ainsi à l'ensemble des employés de réaliser la quasi-totalité, voire l'intégralité des tâches qui leur sont assignées.

Nos résultats s'alignent avec ceux de Tarik, Bouaziz, et Ajerame (2022), qui ont démontré que la communication interne joue un rôle crucial en ayant un impact positif sur la réussite et la pérennité de l'entreprise. De plus, il est confirmé que l'innovation et les compétences collectives sont des moteurs essentiels de la performance organisationnelle, comme le soulignent les travaux de Boubakary et Donatienne (2021). Ces éléments contribuent de manière significative à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise. Par ailleurs, l'importance du leadership, mise en avant par les études de Sene (2021), Cera et Kusaku (2020), est également corroborée, montrant que le leadership exerce une influence positive déterminante sur la performance organisationnelle.

5. Conclusion

Pour rester compétitives, les entreprises doivent impérativement améliorer leur performance organisationnelle. Cette étude s'est fixé pour objectif d'identifier les facteurs déterminants de la performance organisationnelle, en se concentrant spécifiquement sur le cas de la société Auto Lubumbashi.

Sur le plan théorique, trois cadres conceptuels ont été mobilisés : la théorie des parties prenantes, la théorie des relations humaines, et la théorie systémique. Ces théories ont permis de formuler quatre hypothèses clés :

- **H1 :** La communication interne
- **H2 :** Les compétences collectives
- **H3 :** La capacité d'innovation
- **H4 :** Le leadership

Pour tester ces hypothèses, une approche qualitative a été adoptée. Un questionnaire d'enquête a été administré à un échantillon de 120 employés, suivi d'une Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) à l'aide du logiciel XLSTAT. Les résultats de cette recherche montrent que la communication interne, les compétences collectives, la capacité d'innovation et le leadership influencent positivement la performance organisationnelle de la société Auto Lubumbashi, confirmant ainsi toutes les hypothèses posées.

Toutefois, bien que cette étude fournisse des insights précieux sur les facteurs influençant la performance organisationnelle, elle présente certaines limites. Premièrement, l'étude n'a pas exploré l'ensemble des facteurs potentiels qui pourraient influencer la performance organisationnelle, se concentrant uniquement sur ceux spécifiques aux entreprises privées. Deuxièmement, elle n'a pas pu déterminer lequel de ces facteurs exerce l'influence la plus prédominante sur la performance de l'entreprise.

Sur la base de ces résultats, plusieurs recommandations peuvent être formulées pour les dirigeants d'Auto Lubumbashi et des entreprises similaires :

1. **Adopter un style de leadership hybride :** Combiner un leadership autoritaire pour assurer la direction stratégique avec un leadership participatif pour impliquer les employés. Cette approche renforcera la motivation des employés tout en tenant compte de leurs intérêts, ce qui améliorera leur productivité.
2. **Optimiser la communication interne :** Mettre en place des stratégies de communication claires et efficaces pour garantir que chaque employé dispose des informations nécessaires à l'accomplissement de ses tâches. Cela contribuera à une meilleure coordination et à une exécution plus efficace des missions.
3. **Encourager l'innovation :** Stimuler les initiatives innovantes au sein de l'entreprise pour optimiser les performances et renforcer la compétitivité à long terme. L'innovation est un levier crucial pour assurer la durabilité sur le marché.
4. **Renforcer la collaboration et la formation :** Promouvoir l'entraide et la collaboration entre les employés tout en investissant dans leur formation continue. Ces actions permettront de renforcer les liens au sein de l'équipe et d'accroître la performance collective.

Enfin, il est important de noter que des recherches futures devraient se concentrer sur l'identification d'autres facteurs influents et sur la hiérarchisation de leur impact sur la performance organisationnelle. Une telle démarche permettrait de dresser un tableau plus complet des éléments déterminants, offrant ainsi aux entreprises des pistes d'amélioration encore plus ciblées et efficaces.

6. Bibliographie

Abdellahoui, B. (2012). *Note de cours de théories de l'entreprise*. Master Juriste d'affaires : Université Sidi Mohamed Ben Abdellah.

Alami, A., & Makhtari, B. (2023). Les défis d'évaluation de la performance organisationnelle dans les entreprises privées. *Ijafame, 4*, 150-162.

Amherdt, C., Rabasse, F., Emery, Y., & Giauque, D. (2002). *Compétences collectives dans les organisations : émergence, gestion et développement* (2e éd.). Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Anni, T. (2022). La performance et l'innovation : Quelle relation dans les entreprises privées. *Ijafame, 3*, 462-476.

Auto Lubumbashi, (2024, 20 juin). Rapport Annuel Auto Lubumbashi. [Consulté le 22 juin 2024, à 22h10].

Bellaaj, M. (2010). Technologies de l'information et performance organisationnelle : différentes approches d'évaluation. *HAL open science*, 1-20.

Bossessilo, L. (2020). *Gouvernance d'entreprise et performance organisationnelle*. Mémoire de licence en Sciences de Gestion. Université Nouveaux Horizons.

Boubakary, B., & Donatienne, D. (2021). La performance des PME au Cameroun : une explication par le diptyque compétence et capacité organisationnelle. *Question de management, 32*, 25-42.

Cera, E., & Kusaku, A. (2020). Factors influencing organizational performance : work environment, training-development, management, and organizational culture. *European Journal of Economics and Business Studies, 6*(1), 1-13.

D'Almeida, F., & Libaert, T. (2014). *La communication interne des entreprises* (7e éd.). Paris : Dunod.

Denis, J.-P., Martinet, A.-C., & Silem, A. (2016). *Lexique de gestion et de management* (9e éd.). Paris : Dunod.

Donjean, P. (2006). *La communication interne* (2e éd.). Liège : Edipro.

El Amraoui, H., & Hinti, S. (2022). La performance de l'entreprise : histoire d'un concept (1950-2020). *Revue Française d'Économie et de Gestion, 3*(5), 341-354.

Genio, (2024). *Private Company*. [En ligne] Disponible à l'adresse : https://www.genio.ac [Consulté le 30 mai 2024].

Hayet, K. (2023). *Note de cours de l'importance stratégique de la communication interne dans les organisations*. Faculté des sciences économiques, commerciales et de gestion : Université de Boumerdès.

Issor, (2017). La performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions. *Projectics/Proyética/Projectique, 2*(17), 93-103.

JMP, S. D. (2024). *Portail des connaissances statistiques*. [En ligne] Disponible à l'adresse : https://www.jmp/fr-ca/statistics-knowledge-portal/chi-square-test/chi-square-test-of-independance.html [Consulté le 2 juillet 2024].

Kakoma, K. (2020). *La performance organisationnelle d'une entreprise publique : Cas de la Caisse nationale de sécurité sociale*. Mémoire de licence en Sciences de Gestion. Université Nouveaux Horizons.

Kamenga, P. (2023). *Note de cours d'introduction aux logiciels et analyse des données*. Licence 3, Sciences de gestion. Année académique 2023-2024. Université Nouveaux Horizons.

Kenani, C. (2012). *L'apport de la communication interne d'une institution bancaire : Cas de la TMB*. Mémoire de licence en Sciences de la communication et de l'information. IFASIC.

Lutumba, K. V. (2023). *Gestion de l'effectif et productivité de l'entreprise : Cas de Copperline*. Mémoire de licence en Sciences de l'économie et de management. Université Protestante de Lubumbashi.

Madmagz, (2023). *Les objectifs de la communication interne en entreprise*. [En ligne] Disponible à l'adresse : https://news.madmagz.agency/les-objectif-de-la-communication-interne-en-entreprise [Consulté le 30 mai 2024].

Marcenac, L., Milon, A., & Saint-Michel, S.-H. (1996). *Communication des entreprises*. Paris : Hachette Éducation.

Meziani, A., & Bouchetara, M. (2022). Les déterminants de la performance organisationnelle : Étude empirique sur quelques entreprises économiques algériennes. *Algerian Journal of Management Science, 1*(01), 39-54.

Mukuta, K. (2023). *Responsabilité sociale des entreprises et performance*. Mémoire de licence en Sciences de Gestion. Université Nouveaux Horizons.

Mullenbanch, A. (2007). L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises. *Revue des sciences de gestion, 223*, 109-120.

Nyembo, A. (2021). *Digitalisation et son impact sur la performance organisationnelle des entreprises : Cas de la TMB*. Mémoire de licence en Sciences de Gestion. Université Nouveaux Horizons.

OCM, (2023). *L'importance de la performance organisationnelle*. [En ligne] Disponible à l'adresse : https://www.observatoire-ocm.com/qvt/performance-organisationnelle/ [Consulté le 11 février 2024].

Piema, D. (2023). *Les déterminants de l'adoption du service contrôle de gestion dans les PME à Lubumbashi : Cas des communes de Lubumbashi et Kampemba*. Mémoire de licence en Sciences de Gestion. Université Nouveaux Horizons.

Sene, I. (2021). Leadership, motivation et performance organisationnelle : Étude du cas d'un programme de microfinance sociale au Sénégal. *Revue Internationale des Sciences de Gestion, 4*(1), 894-910.

Sucreria, (2024). *C'est quoi l'entreprise selon les auteurs ?* [En ligne] Disponible à l'adresse : https://www.sucreria.com/49/cest-quoi-une-entreprise-selon-les-auteurs/ [Consulté le 30 mai 2024].

Tarik, M., Bouaziz, R., & Ajerame, M. (2022). Perception du rôle de la communication interne dans la performance organisationnelle : Cas des PME agroalimentaires de la ville d'Agadir. *L'entreprise connectée*, 135-141.

Thiare, O. (2020). *Note de cours d'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC)*. Troisième Licence Info des réseaux : Université Gaston Berger (Sénégal).

Toupie, L. (2017). *Entreprise privée*. [En ligne] Disponible à l'adresse : https://www.toupie.org/Dictionnaire/Entreprise-privee.htm [Consulté le 30 mai 2024].

Tremblay, D.-G. (2012). *Performance organisationnelle et temps sociaux* (3e éd.). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Zineb, S., & Riziame, G. (2022). L'impact de l'innovation sur la performance des entreprises. *Ijafame, 5*(2), 341-362.