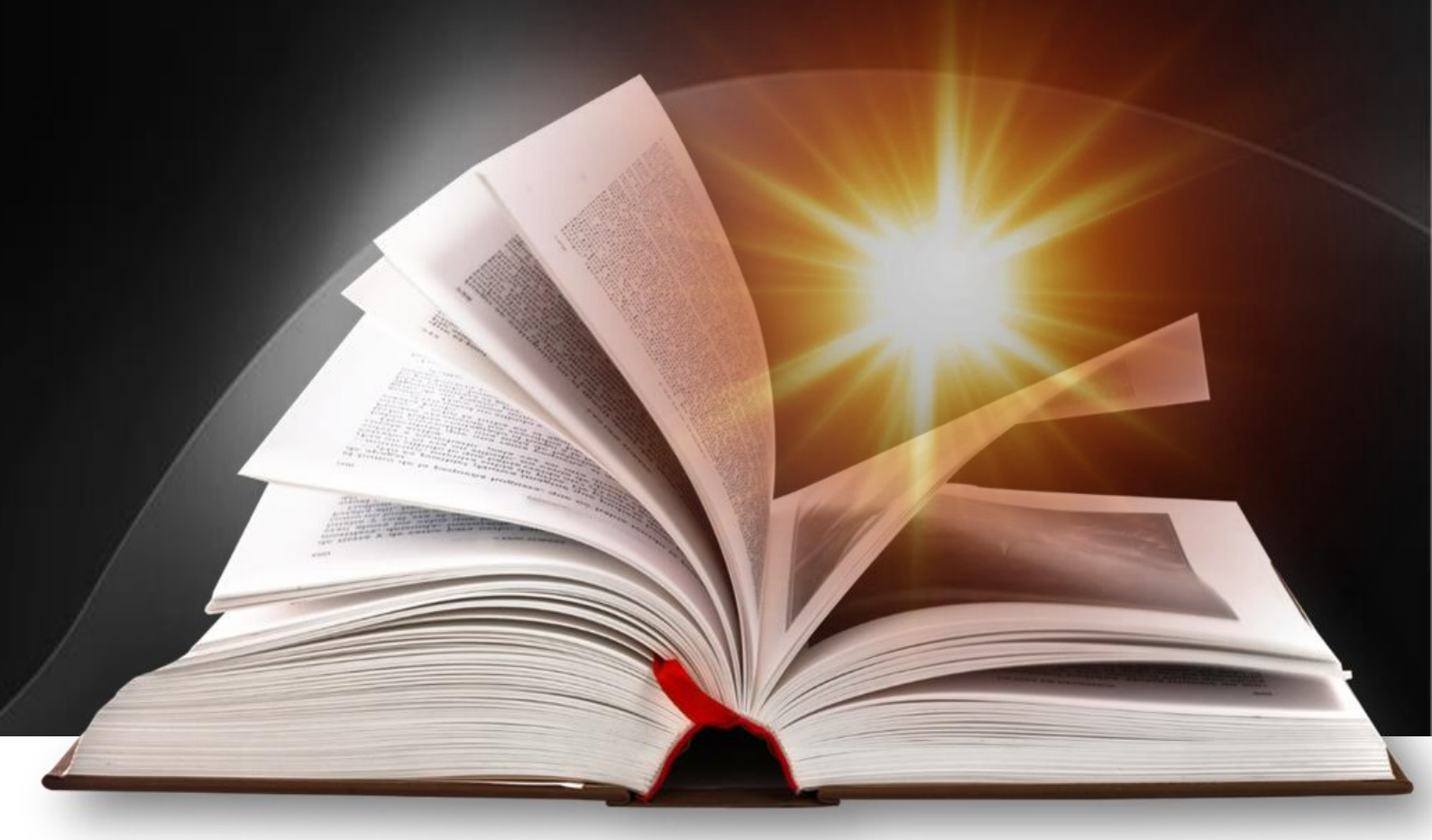
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 4, n°1, Janvier- Avril 2025

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

Les déterminants de la pérennité des Petites et Moyennes Entreprises Familiales après succession dans la ville de Lubumbashi

[Determinants of the Sustainability of Family-Owned Small and Medium Enterprises after Succession in the City of Lubumbashi]

MISONSO MUTUNGU Mardochée
Université de Likasi/RD Congo

NGOY MUSONGELA Jeansy
Université de Likasi/RD Congo
Email : jeansymus@gmail.com

ISSN

: 2790-6248

: 2790-6256

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 répertoriées 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, 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 : 45 USD

Abonnement annuel : 100 USD

Version numérique disponible sur : www.afriscience.org

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :

@editionslumumba | @afriscience

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 une ferveur renouvelée et un sens aigu de notre responsabilité intellectuelle que nous vous convions à franchir les portes de cet espace unique, dédié à la célébration de l'intelligence et de la créativité africaines dans toute leur splendeur. La **Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)** se positionne ici comme un carrefour où se croisent réflexion académique et innovation pragmatique, dans une quête inlassable de réponses aux défis multiformes de notre époque.

Dans un monde en constante mutation, cette revue se veut une boussole, orientant les esprits curieux vers des territoires inexplorés de la pensée critique. Chaque article, chaque réflexion, chaque témoignage publié dans ces pages transcende les barrières géographiques et culturelles, tissant une toile intellectuelle où l'Afrique dialogue avec le reste du monde. Loin des visions simplistes et uniformisantes, cette revue offre une lecture plurielle et nuancée, où la diversité des perspectives est érigée en moteur de compréhension et de transformation.

Ce numéro particulier s'inscrit dans une dynamique audacieuse : celle de faire rayonner non seulement l'ingéniosité scientifique, mais également la richesse des expériences humaines qui en sont le socle. À travers des contributions d'une rigueur exemplaire, nos auteurs dévoilent des idées qui jaillissent des contextes de résilience et d'espoir, et qui trouvent leur force dans l'intersection de disciplines, de cultures et de visions. Ces pages témoignent d'une Afrique en mouvement, une Afrique créative et porteuse de solutions pour un avenir plus inclusif et durable.

Loin d'être un simple réceptacle de savoirs, cette revue est un espace vivant, animé par une communauté d'auteurs, de chercheurs et de penseurs qui s'engagent à poser des jalons pour le développement scientifique et social. Ensemble, ils bâtissent des ponts entre l'universel et le particulier, entre le local et le global, démontrant que l'innovation africaine est non seulement pertinente, mais essentielle à l'évolution des sociétés contemporaines.

Notre comité éditorial, appuyé par une équipe scientifique d'excellence, veille à garantir une qualité irréprochable à chaque publication. Ce travail collaboratif, empreint de rigueur et d'éthique, reflète notre ambition de faire de la RPJ un vecteur de transformation sociale et une tribune où les voix africaines s'expriment avec force et conviction. Chaque numéro est une invitation à repenser les paradigmes dominants, à déconstruire les stéréotypes, et à envisager de nouvelles façons de concevoir le rôle de l'Afrique dans le monde.

Alors que vous parcourez ces pages, nous espérons que vous serez saisi(e)s par l'ampleur des idées, la profondeur des analyses et la portée des visions qui y sont présentées. Plus qu'une lecture, cette revue est une expérience, une immersion dans un univers où la science et la pensée critique façonnent les contours d'un avenir prometteur.

Plongez dans cette aventure intellectuelle, où l'Afrique se réinvente et inspire le monde. Ensemble, poursuivons le rêve d'un continent qui, par sa richesse intellectuelle et sa créativité, se hisse au rang des acteurs incontournables de la réflexion mondiale.

Bonne lecture et bienvenue dans cet univers d'idées, d'innovations et 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

Les déterminants de la pérennité des Petites et Moyennes Entreprises Familiales après succession dans la ville de Lubumbashi

[Determinants of the Sustainability of Family-Owned Small and Medium Enterprises after Succession in the City of Lubumbashi]

MISONSO MUTUNGU Mardochée
Université de Likasi/RD Congo

NGOY MUSONGELA Jeansy
Université de Likasi/RD Congo
Email : jeansymus@gmail.com

Résumé

Cette étude examine les facteurs déterminants de la pérennité des Petites et Moyennes Entreprises (PME) familiales après la succession à Lubumbashi, deuxième ville économique de la République Démocratique du Congo. À travers une méthode qualitative basée sur des entretiens semi-directifs et une analyse de contenu, l'étude identifie sept principaux déterminants : compétences et expérience, capital social, soutien familial, gestion efficace, diversification des activités, formation et développement des employés, et accès au financement. Les résultats montrent que les compétences et l'expérience des successeurs sont les facteurs les plus influents pour assurer la survie et le succès des PME familiales après la transition. L'accès au financement et la gestion efficace viennent compléter ces déterminants clés. Ainsi, nous y apportons des recommandations pratiques pour les familles, les autorités publiques et les acteurs privés afin de mieux soutenir les PME familiales dans leur transition générationnelle, contribuant ainsi au développement économique local.

Mots-clés : PME familiales, succession, pérennité, compétences, capital social, soutien familial, gestion, **diversification**, formation, financement

Abstract

This study examines the key factors determining the sustainability of family Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) after succession in Lubumbashi, the second economic city of the Democratic Republic of Congo. Using a qualitative method based on semi-structured interviews and content analysis, the study identifies seven main determinants: skills and experience, social capital, family support, effective management, business diversification, employee training and development, and access to financing. The results show that the skills and experience of the successors are the most influential factors in ensuring the survival and success of family SMEs after the transition. Access to financing and effective management complement these key determinants. Accordingly, practical recommendations are provided for families, public authorities, and private actors to better support family SMEs in their generational transition, thereby contributing to local economic development.

Keywords : family SMEs, succession, sustainability, skills, social capital, family support, management, diversification, training, financing

0. Introduction

Cette étude vise à explorer les facteurs clés qui influencent la survie et le succès des Petites et Moyennes Entreprises (PME) familiales après la transition de propriété vers la génération suivante. Lubumbashi, la deuxième plus grande ville de la République Démocratique du Congo, est un centre économique important et abrite de nombreuses PME familiales. Cependant, la transmission de la propriété et la gestion de ces entreprises peuvent représenter un défi majeur pour les familles, en raison de divers facteurs tels que le manque de compétences, de ressources et de soutien. Le contexte de cette étude porte sur les défis auxquels sont confrontées les PME familiales après la transition de propriété à la génération suivante, dans la ville de Lubumbashi. Malgré leur importance économique et leur contribution à la croissance et au développement de la région, ces entreprises font souvent face à des obstacles tels que le déficit de compétences, le manque de ressources et l'insuffisance de soutien. Nous avons constaté que certaines PME familiales n'ont pas su résister à la concurrence sur le marché ou n'ont pas réussi à assurer leur pérennité.

Ainsi, cette étude vise à identifier les déterminants clés de la pérennité des PME familiales après succession dans cette ville, afin de fournir des informations utiles aux familles, aux pouvoirs publics et aux organisations du secteur privé. En effet, plusieurs chercheurs se sont intéressés à cette thématique, parmi lesquels Aziz Bashiri (2021). Son étude théorique synthétise les recherches existantes sur les défis rencontrés par les PME familiales après la transition de propriété à la génération suivante. Elle examine les facteurs déterminants tels que les compétences, le capital social, le soutien familial et les stratégies de gestion, qui influencent la pérennité de ces entreprises. Mande Lutula (2021) – Cette étude théorique se concentre sur le rôle de la succession et de la gouvernance dans la pérennité des PME familiales. Elle explore les différentes approches de succession ainsi que les meilleures pratiques en matière de gouvernance pour assurer la continuité de ces entreprises. Kyungu Mwepu (2022) – Cette étude met en évidence les défis et les opportunités auxquels sont confrontées les PME familiales après la transition de propriété à la génération suivante. Elle s'appuie sur les expériences réelles de PME familiales à Lubumbashi et propose des recommandations pour améliorer leur pérennité.

Nkulu Madini (2022) a examiné le rôle des partenariats et des alliances dans la pérennité des PME familiales. Elle met en lumière les avantages qu'offrent les partenariats stratégiques avec d'autres entreprises, organisations ou gouvernements pour soutenir la croissance et la survie de ces entreprises. Par ailleurs, une autre étude théorique analyse le rôle de la diversification des activités dans la pérennité des PME familiales. Elle explore les bénéfices liés à la diversification des produits et services, permettant ainsi de réduire la dépendance à un seul marché et d'accroître la résilience face aux fluctuations économiques. Ces études théoriques offrent une base solide pour comprendre les défis auxquels sont confrontées les PME familiales après la transition de propriété à la génération suivante, ainsi que les facteurs clés qui influencent leur pérennité. Elles formulent également des recommandations pertinentes à l'intention

des familles, des autorités publiques et des organisations du secteur privé, afin de soutenir la croissance et le développement des PME familiales dans la région de Lubumbashi. Dans notre cas, nous cherchons à explorer et à comprendre les déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans la ville de Lubumbashi.

De ce qui précède, notre problématique est celle de savoir : quels sont les déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans la ville de Lubumbashi ? Pour répondre à cette problématique, nous formulons, en termes d'hypothèses, que les déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans cette ville sont notamment les compétences et l'expérience, conformément à la théorie de la gestion participative, qui soutient que les entreprises favorisant la participation des employés sont plus susceptibles de maintenir leur motivation et leur productivité, ce qui peut contribuer à leur pérennité (Schulze & Dino, 2001). Le capital social constitue un autre déterminant, selon la théorie de la confiance, qui affirme que les entreprises disposant d'un solide capital social sont davantage capables de nouer des relations durables avec les parties prenantes clés, renforçant ainsi leur pérennité (Chrisman & Steier, 2012). Le soutien familial, quant à lui, est mis en valeur par la théorie de la gestion familiale, qui indique que les entreprises familiales bénéficiant d'un appui familial fort sont mieux à même de maintenir la motivation des employés grâce à l'appui émotionnel et moral des membres de la famille (Granger, 2023). La gestion efficace, soutenue par la théorie éponyme, est également essentielle, car une bonne gestion favorise la cohésion et la stabilité interne, éléments déterminants pour la survie de l'entreprise (Villalonga & Amit, 2006). La diversification des activités, selon la théorie de la diversification stratégique, permet aux entreprises de renforcer la motivation des employés, ceux-ci se sentant plus valorisés, tout en réduisant la dépendance à un seul marché, ce qui accroît la résilience face aux aléas économiques (Chrisman & Steier, 2012). La formation et le développement des employés sont aussi des facteurs clés : la théorie dédiée à ce domaine soutient que les entreprises investissant dans ces aspects favorisent une plus grande productivité, les employés se sentant soutenus et reconnus (Corbetta, 2004). Enfin, l'accès au financement, selon la théorie de la finance d'entreprise, joue un rôle fondamental, car les entreprises qui en bénéficient sont plus susceptibles de réussir leur transition de propriété et d'assurer leur pérennité à long terme (Gomez & Moyano, 2007).

1. Méthodologie

Dans le cadre de notre étude, nous avons opté pour l'étude de cas, comme méthode de recherche. Cette dernière nous a permis de faire une étude approfondie et avoir des informations détaillées sur les déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans la ville de Lubumbashi. Notons que l'étude de cas est fréquemment utilisée en sciences économiques et de gestion lorsque les frontières entre phénomène et contexte ne sont pas Clairement définies, c'est-à-dire que l'on a besoin d'information contextuelle (Yin et al, 2003).

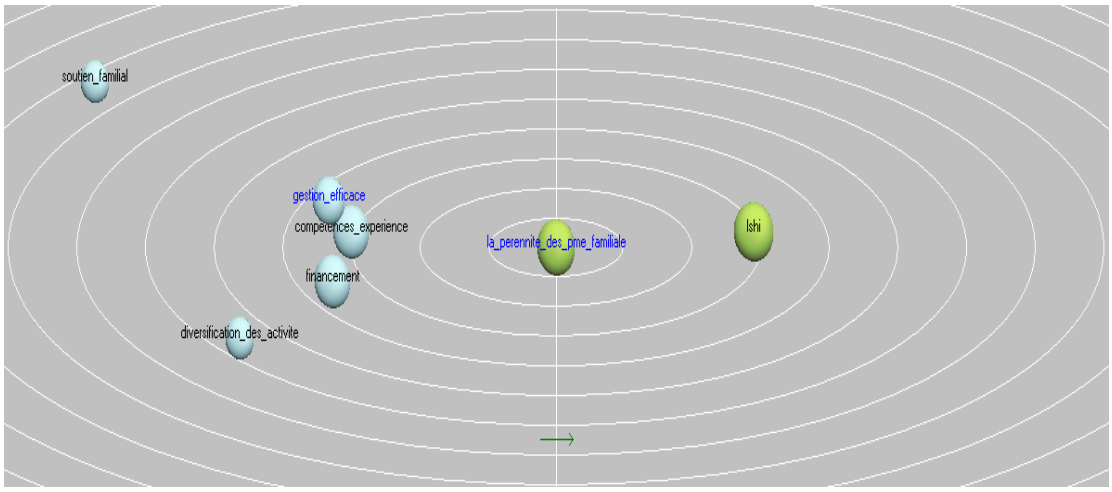
Pour collecter nos données de terrain, nous avons mené des entretiens semi-directifs sur base d'une grille d'entretien en relation avec nos hypothèses, auprès des agents dans notre champ empirique. Sem et cornet, (2018) soulignent que l'entretien consiste en des échanges oraux, individuels ou de groupes, avec plusieurs personnes sélectionnées soigneusement, afin d'obtenir des informations sur des points dont on analyse le degré de pertinence, de validité et de fiabilité en relation avec des objectifs fixés. Enfin, pour le traitement des données, nous avons fait recours à l'analyse de contenu. Cette dernière nous a permis de rassembler tous les entretiens réalisés, lors de la collecte des données et de les ranger par thèmes dans le but de connaître les éléments qui reviennent fréquemment. Cet exercice a été rendu possible grâce au logiciel TROPES. Pour Mbabula (2011), l'analyse de contenu constitue un ensemble d'instruments méthodologiques de plus en plus raffinés et en constante amélioration s'appliquant à des discours extrêmement diversifiés et fondés sur la déduction ainsi que l'inférence.

2. Résultats

2.1. Graphe-Aires

Sur ce graphe, chaque référence est représentée par une sphère dont la surface est proportionnelle au nombre de mots qu'elle contient. La distance entre la classe centrale et les autres références est proportionnelle au nombre de relations qui les unissent ; autrement dit, lorsque deux références sont proches, cela signifie qu'elles ont de nombreuses relations en commun, tandis que lorsqu'elles sont éloignées, elles partagent peu de relations.

Figure 12 : Graphe-Aires



Source : TROPES

Ainsi pour ce qui est de notre cas, ce graphe place au centre la variable expliquée qui est la pérennité des PME familiale après succession à Lubumbashi, en amont les différentes variables explicatives qui sont : les compétences et expérience, le capital

social, le soutien familial, la gestion efficace, la diversification des activités, formation et développement des employés et accès au financement. En aval, notre cadre d'étude. Ce graphe nous montre aussi que la variable « les compétences et expérience » est celle qui explique le mieux la pérennité des PME familiale après succession à Lubumbashi, car elle s'en rapproche le plus, l'accès au financement est la deuxième variable qui explique notre problématique, la gestion efficace est la troisième variable qui explique notre problématique, la quatrième est la diversification des activités, la cinquième qui explique la problématique est le soutien familial, la formation et développement des employés est la sixième variable et en fin le capital social.

2.2. Graphes des acteurs

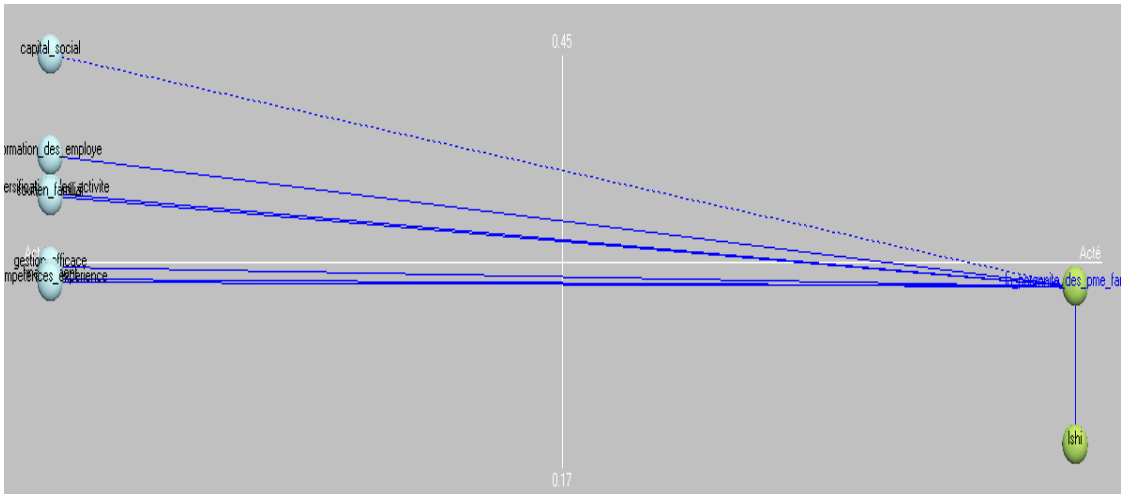
Le graphe des acteurs représente la concentration des relations entre les principaux acteurs (actants/actés) dans l'ensemble du texte. Il permet une comparaison visuelle du "poids" des relations entre les principales références, ou entre les groupes du scénario.

Les références sont présentées selon deux axes :

- L'axe des X (horizontal) indique le taux actant/acté (de gauche à droite) ;
- L'axe des Y (vertical) indique la concentration des relations pour chaque référence affichée (forte en haut du graphe, faible en bas).

La concentration des relations est calculée en divisant, pour chaque référence, le nombre total de relations (R) par le nombre de relations différentes (D). Cette valeur est pondérée. Les traits indiquent les relations entre la référence sélectionnée et les autres références affichées. Un trait en pointillé indique une relation peu fréquente, tandis qu'un trait plein indique une relation fréquente. En survolant une référence avec la souris, un second réseau de relations s'affiche. Un clic sur le fond du graphe permet d'afficher toutes les relations.

Figure 13 : Graphe acteur



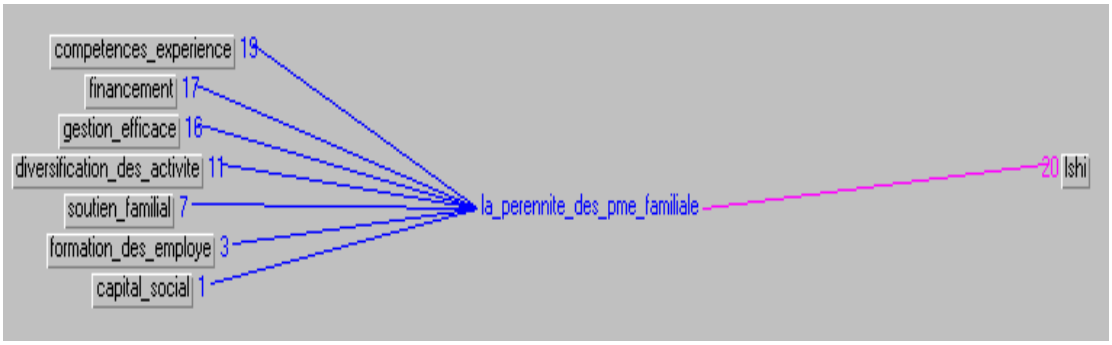
Source : TROPES

Ce graphe nous montre toutes les relations existantes entre les variables explicatives et la variable expliquée. Il indique que les déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans la ville de Lubumbashi sont liés aux variables explicatives suivantes : les compétences et l'expérience, le capital social, le soutien familial, la gestion efficace, la diversification des activités, la formation et le développement des employés, ainsi que l'accès au financement. Ces variables sont indépendantes les unes des autres.

2.3. Graphe étoilé

Le graphe étoilé affiche les relatiomots et les classes d'équivalents. Les nombres qui apparaissent sur le graphe indiquent la quantité de relations (fréquence de cooccurrence) existant entre les éléments affichés.

Figure 14 : Graphe étoilé



Source : TROPES

Ce graphe nous permet d'analyser et de comprendre les relations existantes entre notre variable expliquée, à savoir les déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans la ville de Lubumbashi, et les variables explicatives. Il ressort de ce graphe que la variable compétences et expérience a le plus d'impact sur les déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans cette ville, suivie de la variable accès au financement, puis de la gestion efficace, ensuite de la diversification des activités, de la formation et du développement des employés, et enfin du capital social.

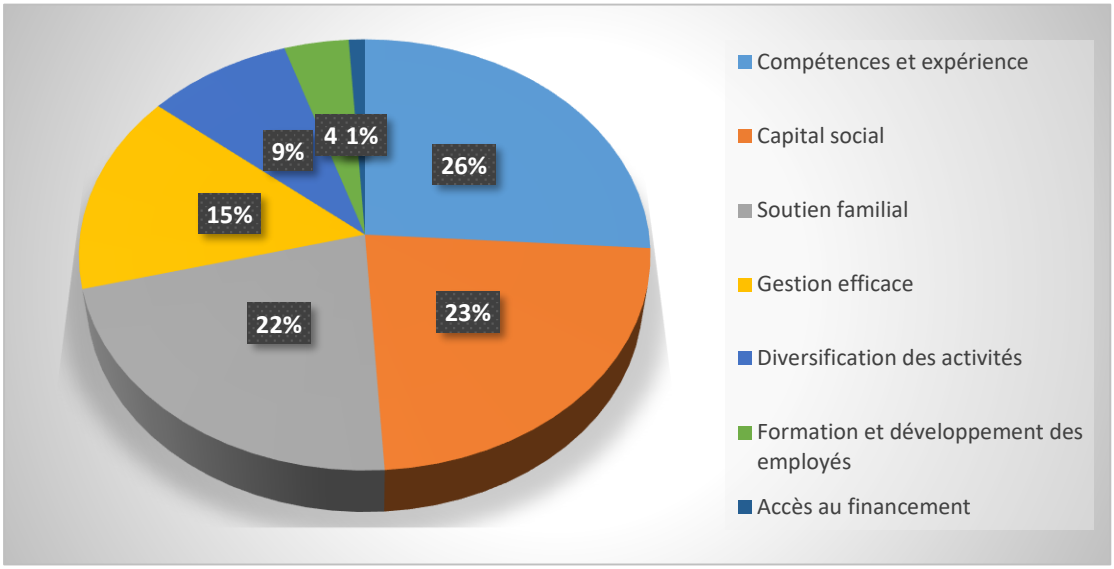
Tableau 2 : proportions des variables

Variables	Effectifs	Proportion en %
Compétences et expérience	19	26%
Capital social	17	23%
Soutien familial	16	22%
Gestion efficace	11	15%
Diversification des activités	7	9%
Formation et développement des employés	3	4%
Accès au financement	1	1%
Total	**74**	**100%**

Source : nous-mêmes à partir du graphe étoilé

Les principaux déterminants de la pérennité des PME familiales après succession dans la ville de Lubumbashi sont les compétences et l'expérience, le capital social, le soutien familial, la gestion efficace, la diversification des activités, la formation et le développement des employés, ainsi que l'accès au financement.

Figure 15 : proportions des variables



Source : nous-mêmes

- Compétences et expérience : 26%
- Capital social : 23%
- Soutien familial : 22%
- Gestion efficace : 15%
- Diversification des activités : 9%
- Formation et développement des employés : 4%
- Accès au financement : 1%

3. Discussion

La pérennité des Petites et Moyennes Entreprises (PME) familiales après succession reste un enjeu majeur dans le contexte économique global, et plus particulièrement dans des villes dynamiques comme Lubumbashi. Notre étude met en lumière que la compétence et l'expérience des successeurs constituent le facteur principal de survie des PME familiales. Cette observation est conforme aux travaux de Corbetta et Salvato (2004), qui soulignent que la capacité des héritiers à maîtriser les savoir-faire et à s'adapter aux mutations du marché est cruciale pour assurer la continuité des entreprises familiales. De même, Schulze et Dino (2001) soutiennent que les pratiques de gestion participative renforcent la motivation des employés, ce qui favorise la stabilité et la croissance post-succession. Cette importance de la compétence rejoint aussi les conclusions de Gersick et al. (1997) qui insistent sur la formation continue et le développement des compétences comme leviers de pérennité.

Par ailleurs, le capital social apparaît comme un déterminant essentiel, occupant la deuxième place en importance selon les résultats. Chrisman, Chua et Sharma (2005) expliquent que les réseaux relationnels solides, tant internes qu'externes, facilitent l'accès aux ressources, au financement, et à des opportunités stratégiques. La confiance et la cohésion familiales permettent de maintenir une vision partagée et un engagement commun, ce qui a été également observé par Zellweger et Astrachan (2008) dans leurs études sur la gouvernance des PME familiales. Cette confiance intergénérationnelle et les liens sociaux contribuent à une meilleure gestion des conflits post-transmission et à une continuité plus harmonieuse.

Le soutien familial, tout comme la gestion efficace, se révèlent des variables très influentes dans la pérennité des entreprises familiales étudiées à Lubumbashi. L'appui émotionnel, moral et parfois financier de la famille est un socle fondamental, ce qui est confirmé par Granger (2023) et par Cannella et Fraser (1999), qui montrent que la solidarité familiale est un facteur protecteur face aux incertitudes économiques. Par ailleurs, une gestion rigoureuse et transparente, conformément aux principes énoncés par Villalonga et Amit (2006), garantit une meilleure allocation des ressources et une prise de décision optimale, ce qui se traduit par une plus grande stabilité et adaptabilité des PME familiales après succession.

La diversification des activités et la formation continue des employés, bien que représentant une part moindre dans les proportions observées, jouent néanmoins un rôle important dans la résilience des PME familiales. Chrisman et Steier (2012) démontrent que la diversification stratégique permet aux entreprises de limiter leur exposition aux risques liés à un seul marché, améliorant ainsi leur capacité à faire face aux crises. De plus, Corbetta (2004) souligne que le développement des compétences des employés à travers la formation est un levier clé pour accroître leur productivité et leur engagement, contribuant directement à la pérennité de l'entreprise familiale.

Enfin, l'accès au financement, quoiqu'apparaissant comme le facteur le moins significatif dans cette étude, demeure indispensable pour accompagner la succession et le développement des PME familiales. Gomez et Moyano (2007) rappellent que le financement externe, qu'il soit bancaire ou par le biais de partenariats, est souvent un obstacle majeur pour les PME, surtout dans les pays en développement. Cependant, cette variable, bien qu'elle soit moins fréquemment exploitée dans notre étude, peut devenir déterminante lors des phases critiques de transmission, où les investissements nécessaires pour moderniser ou diversifier l'activité exigent des ressources financières adéquates. Considérant ce qui précède, notons que la pérennité des PME familiales à Lubumbashi est un phénomène multifactoriel, où la combinaison harmonieuse de compétences, capital social, soutien familial, gestion et diversification assure la survie et la croissance des entreprises à long terme.

4. Conclusion

Cette étude nous a permis d'identifier et de hiérarchiser les principaux déterminants de la pérennité des PME familiales après la succession dans la ville de Lubumbashi. Nos résultats confirment que les compétences et l'expérience des successeurs constituent le facteur le plus déterminant pour assurer la continuité et le succès de ces entreprises. Ce constat rejoint les théories et travaux antérieurs qui insistent sur l'importance du capital humain dans la gestion et la transmission des PME familiales. Par ailleurs, l'accès au financement, la gestion efficace, la diversification des activités, le soutien familial, ainsi que la formation et le développement des employés, apparaissent également comme des leviers essentiels qui influencent fortement la survie de ces structures économiques.

Ces résultats ont des implications pratiques majeures. Ils soulignent la nécessité pour les familles entrepreneures, les acteurs publics et privés d'investir dans le renforcement des compétences des héritiers, d'améliorer les dispositifs d'accompagnement financier, et de promouvoir des pratiques de gestion rigoureuses et innovantes. De même, la valorisation du capital social familial et l'encouragement à la diversification des activités peuvent renforcer la résilience des PME face aux fluctuations du marché.

Nous pouvons confirmer que la pérennité des PME familiales à Lubumbashi après succession dépend d'un ensemble de facteurs interdépendants, parmi lesquels la compétence du successeur joue un rôle central. Il serait opportun que les futures recherches approfondissent l'impact de ces variables dans d'autres contextes régionaux et économiques, afin de mieux guider les stratégies de transmission et de développement des entreprises familiales en République Démocratique du Congo.

5. Bibliographie

Albouy, M. (2008). *Entreprises familiales*. Paris : EMS.

Aziz Bashiri. (2021). *Succession et pérennité des PME familiales : une revue de littérature*. Lubumbashi : UNILU.

Cannella, A. A., & Fraser, D. R. (1999). Family firms and the intergenerational succession process: A review and directions for future research. *Family Business Review*, 12(3), 271-282.

Chrisman, C., & Steier. (2012). L'influence de la gouvernance et la propriété sur la performance des entreprises. *Journal de gestion des petites entreprises*, 31-49.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (2005). Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 555-575.

Chrisman, J. J., & Steier, L. P. (2012). Sources and consequences of distinctive familiness: An introduction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(6), 1103-1111.

Corbetta, G., & Salvato, C. (2004). Self-serving or self-actualizing? Models of man and agency costs in different types of family firms: A commentary on "Comparing the agency costs of family and non-family firms: Conceptual issues and exploratory evidence". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(4), 335-342.

Corbetta, G., &. (2004). Modèles de l'homme et des coûts d'agence des entreprises familiales. *Entrepreneurship Theory and Practice*.

Gersick, K. E., Davis, J. A., McCollom Hampton, M., & Lansberg, I. (1997). *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business*. Harvard Business School Press.

Gilbert, P. (1980). *L'évaluation de la performance*.

Gomez, H. N.-N., & Moyano. (2007). Richesse socio-émotionnelle et risques commerciaux dans les entreprises familiales contrôlées. Espagne : *Administrative Science Quarterly*.

Gomez, M., & Moyano, J. (2007). Financing family firms: Evidence from Spain. *Journal of Business Finance & Accounting*, 34(5-6), 752-778.

Gomez, P. Y. (1996). *Gouvernance d'entreprise*. Paris : La Découverte.

Granger, B. (2023). Emotional and moral support in family businesses: The hidden drivers of performance. *Journal of Family Business Strategy*, 14(1), 100512.

Granger, L. (2023, 25 juillet). *Management de la performance*.

Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Théorie de l'agence : analyse et évaluation. *Revue économique*, 915-936.

Kyungu Mwepu. (2022). *Pérennité des PME familiales : le rôle des partenariats et des alliances*. Lubumbashi : UNILU.

Mande Lutula. (2021). *Pérennité des PME familiales : le rôle de la succession et de la gouvernance*. Lubumbashi : UNILU.

Mbabula, L. M. (2011). *Directives pour rédiger un travail scientifique*. Lubumbashi : Editions MPALA.

Miller, D., &.-M. (2002). Gouvernance familiale et performance de l'entreprise : agence, administration et capacités. *Revue des entreprises familiales*, 145-160.

Miller, D. (2010). Stratégie aux entreprises familiales. *Journal of Management*, 181-188.

Moigne, K. (2012). *La performance globale de l'entreprise*. Paris : Dunod.

Monks, R. A. (1995). Théorie de l'intendance : comment les conseils d'administration peuvent influencer les entreprises familiales. *Revue de gestion des entreprises familiales*, 345-367.

Nkulu Madini. (2022). *Pérennité des PME familiales : le rôle de la diversification des activités*. Lubumbashi : UNILU.

Ross, S. (1973). The Principal's Problem. *The Economic Theory of Agency*.

Schulze, L., & Dino. (2001). Exploration des conséquences de l'agence de la dispersion de la propriété parmi les administrateurs des entreprises familiales privées. *Academy of Management Journal*, 69-84.

Schulze, W. S., & Dino, R. N. (2001). Toward a theory of agency and altruism in family firms. *Journal of Business Venturing*, 16(4), 473-490.

Sem, P., & Cornet, A. (2017). *Méthodes de recherche scientifique en sciences économiques et de gestion*. Germany : Norderstedt.

Sem et Cornet. (2018). *Méthode de recherche en sciences économiques et de gestion*. Lubumbashi : Unilu-print.

SEM, P. (2021). *Cours d'organisation gestion et management de l'entreprise* (éd. 2021).

Shukla, R. C. (2014). Propriété familiale, indépendance du conseil d'administration et divulgation volontaire. *Journal of Applied Accounting Research*, 38-58.

Tshibangu, J. (2017). *Impact de la gouvernance sur la pérennité des entreprises familiales : cas des PME de la ville de Lubumbashi*. Lubumbashi.

Verhust, A. (1985). L'entreprise familiale : une caractéristique de la culture économique occidentale. 1-10.

Villalonga, B., & Amit, R. (2006). How do family ownership, control and management affect firm value? *Journal of Financial Economics*, 80(2), 385-417.

Villalonga, & Amit. (2006). Comment la propriété, le contrôle et la gestion familiaux affectent-ils la valeur de l'entreprise. *Journal of Financial Economics*.

Williamson, O. (1991). *The Nature of the Firm*. Londres : Economica.

Yin, et al. (2003). *Case Study Research, Design and Methods* (éd. 3rd). London : Sage Publications.

Zellweger, T. M., & Astrachan, J. H. (2008). On the emotional value of owning a firm. *Family Business Review*, 21(4), 347-363.



PARTENAIRES ET RESEAUX

ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER

CAIRN.INFO CHERCHER, REPÉRER, AVANCER

diliCOM LE RÉSEAU DU LIVRE

BDL Banque du Livre asbl

doi Crossref Content Registration

MEDIATHEQUE DÉPARTEMENTALE du Gers

MOUVEMENT LAUDATO SI' Catholiques pour notre maison commune

parcours formation

MOOC Gestion de Projet

MAXITY

CS4ME CIVIL SOCIETY FOR MALARIA ELIMINATION

UOC UNIVERSITE VIRTUELLE DU CONGO

10.000 {CODEURS} 2015-2025

JEUNESSE AFRICAINE POUR L'ENVIRONNEMENT

UNITED FOR HUMAN RIGHTS

Youth for Human Rights International

AGAPE asbl Amour sans condition et sans limite

RESEAU ELIKYA

FORUM INTERNATIONAL de GOMA pour la RESOLUTION des CONFLITS

COPAS

REVUE PLURIDISCIPLINAIRE AFRICAINE DE L'ENVIRONNEMENT

AS

AGOS EFFICACITÉ SOLIDARITÉ PAIX

IJAS

Scopalto ACADEMIA

Editions Lumumba, un nouvel élan de l'édition africaine

10, avenue de la Moto x boulevard Ms'iri, Quartier Gambela, commune de Lubumbashi, ville de Lubumbashi, République démocratique du Congo
Tél. : 00243 90 433 70 19
contact@editionslumumba.com
www.editionslumumba.com

Imprimé en République démocratique du Congo

©Edition Lumumba, avril 2025

Afrindala Group
« New African Generation »
www.afrindalagroup.com

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse (APANAEFJ)
Courriel : info@apanaefj.org
Site web : www.apanaefj.org

Siège : 10, Avenue de la Moto croisement Boulevard M'siri, Ville de Lubumbashi, RD Congo

APANAEFJ

REVUE PANAFRICAINE DE LA JEUNESSE

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Publiée par les Editions Lumumba
Avec le soutien
d'Afriscience

&

Association Panafricaine pour l'Encadrement et
la Formation de la Jeunesse
(APANAEFJ)

Courriel : rpj@afriscience.org
Site web : www.afriscience.org
Tél. (+243) 973738975
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo